

MAIO/2024

Diagnóstico
Base para o Novo
Regime Jurídico dos
Servidores do Serviço
Exterior Brasileiro
(SEB)

Produto 1



Apresentação

O presente documento é parte integrante do projeto de elaboração do novo Regime Jurídico do Serviço Exterior Brasileiro, contratado pelo Sindicato Nacional dos Servidores do Ministério das Relações Exteriores (Sinditamaraty).

Trata-se de uma parte do diagnóstico introdutório sobre o sistema de carreiras do Ministério das Relações Exteriores, focando especificamente nos componentes das carreiras de Assistente de Chancelaria e Oficial de Chancelaria.

O conteúdo apresentado visa fornecer uma base sólida para o aprimoramento do sistema de carreiras do Ministério das Relações Exteriores. Acreditamos que o melhor Serviço Exterior Brasileiro será construído por um grupo de servidores diverso, constitucionalmente guiado e protegido, cujos componentes da carreira sirvam como motivação e incentivo ao desenvolvimento profissional.

Brasília, 03 de maio de 2024.

Myrelle Jacob e Felipe Drumond
Jacob e Araújo Consultoria

Orientações para uso do material

O **diagnóstico** fora organizado com base em *framework* adaptada do trabalho de Longo contendo os componentes do sistema de carreiras do serviço público brasileiro.

De modo que cada componente poderá ser consultado independentemente (por material), da seguinte forma:

1. Atribuições;
2. Remunerações;
3. Progressão e Promoção;
4. Mobilidade e Remoção;
5. Cargos e Posições;
6. Desempenho e Desenvolvimento;
7. Disciplina e Conformidade; e
8. Licenças.

Boa leitura!

Framework de Análise de Gestão de Pessoas

PLANEJAMENTO DA FORÇA DE TRABALHO

PROCESSOS ESTRATÉGICOS DE GESTÃO DE PESSOAS

ESTRUTURA DE CARREIRA

SELEÇÃO E
INGRESSO

1

ATRIBUIÇÕES

2

REMUNE-
RAÇÕES

3

PROGRESSÃO
E PROMOÇÃO

4

REMOÇÃO

5

CARGOS E
POSIÇÕES

6

DESEMPEN. E
DESENVOLV.

7

DISCIPLINA E
CONFORMID.

8

LICENÇAS

ASSISTENTE
DE CHANCEL.

DIPLOMATA

OFICIAL DE
CHANCELARIA

PCC/PGPE

Framework Adaptada ao Contexto do MRE

PLANEJAMENTO DA FORÇA DE TRABALHO

PROCESSOS ESTRATÉGICOS DE GESTÃO DE PESSOAS

ESTRUTURA DE CARREIRA

3 PROGRESSÃO E PROMOÇÃO

1

ATRIBUIÇÕES

2

REMUNE-
RAÇÕES

4

MOBILIDADE
E REMOÇÃO

5

CARGOS E
POSIÇÕES

6

DESEMPEN. E
DESENVOLV

7

DISCIPLINA E
CONFORMID.

8

LICENÇAS

SELEÇÃO E
INGRESSO

ASSISTENTE
DE CHANCEL.

DIPLOMATA

OFICIAL DE
CHANCELARIA

PCC/PGPE

Sumário

1. Atribuições	7
2. Remuneração	16
3. Progressão e Promoção	72
4. Mobilidade e Remoção	149
5. Cargos Comissionados e Posições	195
6. Desempenho e Desenvolvimento	205
7. Disciplina e Conformidade;	221
8. Licenças	232

1. Atribuições

Principais Legislações

Ato	Assunto	Status	Link
Lei nº 7.501/1986	Regime Jurídico dos Servidores do SEB.	Revogada	Lei
Decreto nº 93.325/1986	Regulamento de Pessoal do SEB.	Vigente	Decreto
Lei nº 8.829/1993	Cria as Carreiras de Ofchan e Achan.	Vigente	Lei
Decreto nº 1.565/1995	Regulamenta a Lei nº 8.829/1993.	Vigente	Decreto
Lei nº 11.440/2006	Regime Jurídico dos Servidores do SEB.	Vigente	Lei
Lei nº 9.888/1999	Altera e revoga dispositivos da Lei nº 7.501/1986.	Revogada	Lei
Emenda Parlamentar nº 1 /2006	Modifica a redação do Art. 4º da MP nº 319/2006.	Vigente	EP



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

PANORAMA GERAL

Assistentes de Chancelaria:

- As atribuições definidas na Lei nº 8.829/1993, que criou a carreira, foram **replicadas** nos atos normativos seguintes, como a Lei nº 9.888/1999, que alterou a Lei nº 7.501/1986, até o momento atual, com a Lei nº 11.440/2006 (Art. 5º), como “tarefas de apoio técnico e administrativo”.

Diplomatas:

- As atribuições definidas na Lei nº 7.501/1986 foram **replicadas** nos atos normativos seguintes, como o Decreto nº 93.325/1986 (Art. 3º), até o momento atual com a Lei nº 11.440/2006, como “atividades de natureza diplomática e consular, em seus aspectos de representação, negociação, informação e proteção de interesses brasileiros no campo internacional”.

Oficiais de Chancelaria:

- As atribuições foram **alteradas** ao longo do tempo. As atribuições inicialmente previstas pela Lei nº 7.501/1986, foram modificadas pela Lei nº 9.888/1999, em semelhança ao texto da Lei nº 8.829/1993. Posteriormente, foram **redesenhadas** na Lei nº 11.440/2006 (Art. 4º), como “atividades de formulação, implementação e execução dos atos de análise técnica e gestão administrativa necessários ao desenvolvimento da política externa brasileira”.

Servidores do PCC/PGPE:

- Não há previsão de atribuições para os servidores das carreiras de PCC/PGPE do Ministério das Relações Exteriores.

1. Atribuições



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

Atribuições das Carreiras: Oficial de Chancelaria

Ato Normativo	Descrição	Atribuições
Lei nº 7.501/1986	Criou a categoria funcional de Oficial de Chancelaria	"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. 4º) – Revogada
Decreto nº 93.325/1986	Regulamentou a Lei nº 7.501/1986	"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. 4º) - Vigente
Lei nº 8.829/1993	Criou a carreira de Assistente e de Oficial de Chancelaria	"Aos servidores integrantes da Carreira de Oficial de Chancelaria, de nível de formação superior , incumbem tarefas de natureza técnica e administrativa. " (Art. 2º) - Vigente
Lei nº 9.888/1999	Alterou a Lei nº 7.501/1986	"Aos servidores integrantes da Carreira de Oficial de Chancelaria, de nível de formação superior, incumbem tarefas de natureza técnica e administrativa." (Art. 4º) - Revogada
Decreto nº 1.565/1995	Regulamentou a Lei nº 8.829/1993	"Aos integrantes da Carreira de Oficial de Chancelaria incumbem tarefas de natureza técnica e administrativa." (Art. 16) - Vigente
Lei nº 11.440/2006	Instituiu o Regime Jurídico Único do Serviço Exterior Brasileiro	"Aos servidores integrantes da Carreira de Oficial de Chancelaria, de nível superior, incumbem atividades de formulação, implementação e execução dos atos de análise técnica e gestão administrativa necessários ao desenvolvimento da política externa brasileira. " (Art. 4º) - Vigente



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

ATRIBUIÇÕES DAS CARREIRAS

Oficial de Chancelaria:

As atribuições da carreira de Oficial de Chancelaria prevista na Medida Provisória nº 319/2006, que deu origem a Lei nº 11.440/2006, apenas replicava o texto da Lei nº 8.829/1993. Todavia, fora modificado mediante aprovação de Emenda Parlamentar, nos seguintes termos:

Emenda Parlamentar nº 1 (aprovada)

Redação original: art. 4º “Aos servidores integrantes da Carreira de Oficial de Chancelaria, de nível superior, incumbem tarefas de natureza técnica e administrativa”.

Proposta: art. 4º “Aos servidores integrantes da carreira de Oficial de Chancelaria, de nível superior, incumbem **atividades de formulação, implementação e execução dos atos de análise e gestão técnico-administrativa necessários ao desenvolvimento da política externa brasileira**”.

Justificativa: maior adequação à realidade das atividades e funções desempenhadas pelos Oficiais de Chancelaria, conforme competências exigidas nos concursos de ingresso.

Resultado: aprovada conforme Parecer do Relator.

1. Atribuições



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

Atribuições das Carreiras: Assistente de Chancelaria

Ato normativo	Descrição	Atribuições
<u>Lei nº 8.829/1993</u>	Criou a carreira de Assistente de Chancelaria e de Oficial de Chancelaria	"Aos servidores integrantes da Carreira de Assistente de Chancelaria, de nível de formação média, incumbem tarefas de apoio técnico e administrativo." (Art. 3º) - Vigente
<u>Lei nº 9.888/1999</u>	Alterou a <u>Lei nº 7.501/1986</u>	"Aos servidores integrantes da Carreira de Assistente de Chancelaria, de nível de formação média, incumbem tarefas de apoio técnico e administrativo." (Art. 1º) - Revogada
<u>Decreto nº 1.565/1995</u>	Regulamentou a <u>Lei nº 8.829/1993</u>	"Aos integrantes da Carreira de Assistente de Chancelaria incumbem tarefas de apoio técnico e administrativo." (Art. 17) Vigente
<u>Lei nº 11.440/2006</u>	Instituiu o Regime Jurídico Único do Serviço Exterior Brasileiro	"Aos servidores integrantes da Carreira de Assistente de Chancelaria, de nível médio, incumbem tarefas de apoio técnico e administrativo. " (Art. 5º) - Vigente

1. Atribuições



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

Atribuições das Carreiras: Assistente e Oficial de Chancelaria

Ato normativo	Assistente de Chancelaria	Oficiais de Chancelaria
<u>Lei nº 8.829/1993</u>	“Aos servidores integrantes da Carreira de Assistente de Chancelaria, de nível de formação média, incumbem tarefas de apoio técnico e administrativo. ” (Art. 3º)	“Aos servidores integrantes da Carreira de Oficial de Chancelaria, de nível de formação superior, incumbem tarefas de natureza técnica e administrativa. ” (Art. 2º)
<u>Lei nº 9.888/1999</u>	“Aos servidores integrantes da Carreira de Assistente de Chancelaria, de nível de formação média, incumbem tarefas de apoio técnico e administrativo.” (Art. 5º)	“Aos servidores integrantes da Carreira de Oficial de Chancelaria, de nível de formação superior, incumbem tarefas de natureza técnica e administrativa.” (Art. 4º)
<u>Decreto nº 1.565/1995</u>	“Aos integrantes da Carreira de Assistente de Chancelaria incumbem tarefas de apoio técnico e administrativo.” (Art. 17)	“Aos integrantes da Carreira de Oficial de Chancelaria incumbem tarefas de natureza técnica e administrativa.” (Art. 16)
<u>Lei nº 11.440/2006</u>	“Aos servidores integrantes da Carreira de Assistente de Chancelaria, de nível médio, incumbem tarefas de apoio técnico e administrativo.” (Art. 5º)	“Aos servidores integrantes da Carreira de Oficial de Chancelaria, de nível superior, incumbem atividades de formulação, implementação e execução dos atos de análise técnica e gestão administrativa necessários ao desenvolvimento da política externa brasileira.” (Art. 4º)



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

ATRIBUIÇÕES DAS CARREIRAS

- As atribuições devem se concentrar em uma única Lei, mais especificamente, no Regime Jurídico dos Servidores do Serviço Exterior Brasileiro.
- As atribuições dos Assistentes de Chancelaria receberam o menor detalhamento.
- A estrutura hierárquica entre as carreiras prevista no Decreto nº 93.325/1986 (anterior à Constituição de 1988) e na Lei nº 11.440/2006 não deve ser replicada, vez que inadequada ao modelo de sistema de carreiras brasileiro.
- As atribuições carecem de revisão para maior adequação à realidade fática do Itamaraty. Nesse sentido:

“não há que se analisar o desvio de função somente a partir de textos de lei ou de formalidades normativas, mas a partir da realidade administrativa, vinculada às modificações dinâmicas do Estado e da administração pública” Parecer nº 8544, 2018, PGFN



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

ATRIBUIÇÕES DAS CARREIRAS

Assistentes e Oficiais de Chancelaria:

Decreto nº 1.565/1995:

“Art. 18. Os Oficiais de Chancelaria e os Assistentes de Chancelaria desenvolverão, entre outros, os trabalhos típicos de suas respectivas carreiras, tais como definidos em ato baixado pelo órgão competente, observado o disposto no art. 84 do Regulamento de Pessoal do Serviço Exterior, baixado pelo Decreto nº 93.325, de 1º de outubro de 1986.”

Decreto nº 93.325/1986:

“Art. 84. Os Oficiais de Chancelaria desenvolverão, entre outros, os trabalhos típicos de suas respectivas classes, tais como definidos em ato baixado pelo órgão competente.

Parágrafo único. Não obstante o disposto no *caput* deste artigo, o Oficial de Chancelaria em missão permanente ou transitória no exterior, porque incumbido de determinadas tarefas, não tem o privilégio ou a exclusividade de sua execução, nem poderá excusar-se de outras que lhe sejam cometidas, sempre que atinentes ao funcionamento da repartição.”

2. Remuneração;

2.1 Remuneração no Brasil;

2.2 Remuneração no Exterior.

Principais Legislações

Ato	Assunto	Status	Link
<u>Lei Complementar no 101, de 2000</u>	Responsabilidade na Gestão Fiscal.	Vigente	<u>LC</u>
<u>Lei nº 5.809/1972</u>	Retribuição em Serviço da União no Exterior.	Vigente	<u>Lei</u>
<u>Decreto nº 71.733/1973</u>	Regulamenta sobre Retribuição em Serviço da União no Exterior.	Vigente	<u>Decreto</u>
<u>Lei nº 7.795/1989</u>	Retribuição em serviço da União no exterior.	Vigente	<u>Lei</u>

2.1 Remuneração no Brasil

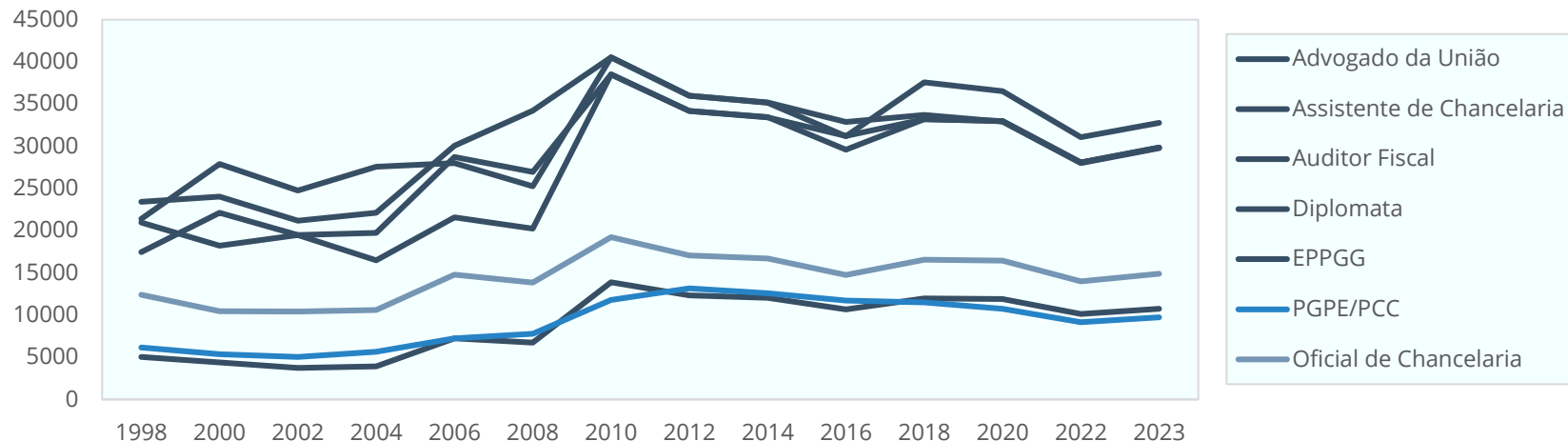
2.1 Remuneração no Brasil - MRE



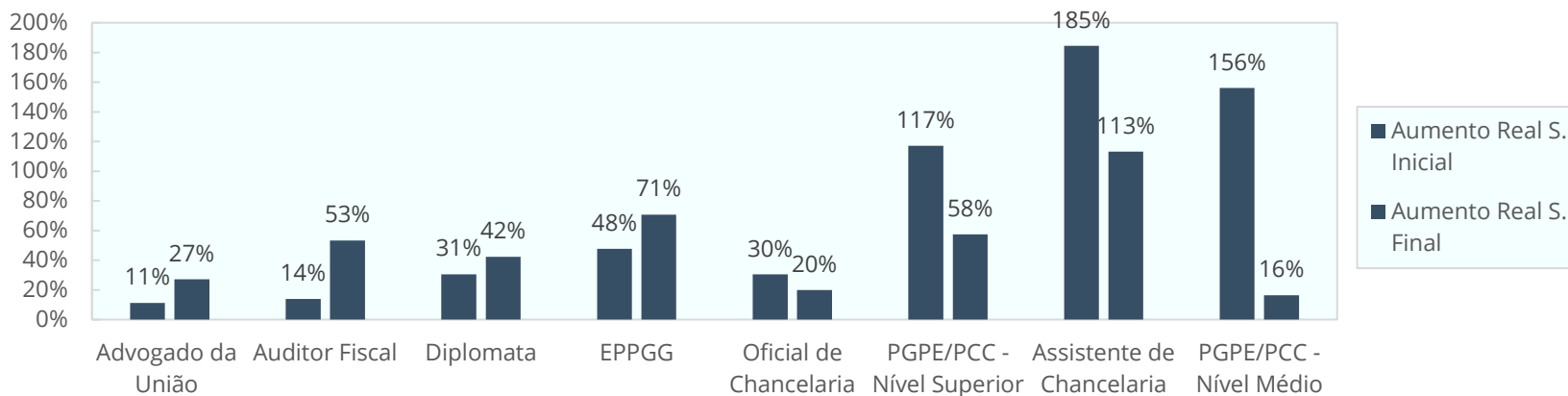
DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

INFORMAÇÕES QUANTITATIVAS

- **Evolução do Teto Salarial de Carreiras Seleccionadas dos anos de 1998-2023 - Visão Geral e Nível Superior:**



- **Varição do Salário Inicial e Final de Carreiras Seleccionadas - Visão Geral e Nível Superior:**



ANÁLISES QUANTITATIVAS

- **Políticas salariais distintas para agrupamentos de carreiras por faixas salariais:** as carreiras de maiores remunerações tenderam a ter aumentos maiores em seu salário máximo, aumentando a sua amplitude salarial. Já as carreiras de menores remunerações tiveram valorizações proporcionalmente maiores nos salários iniciais, tornando seus valores-base mais atrativos. A exceção foi a carreira de Oficial de Chancelaria.
- **Menor valorização da remuneração da carreira de Oficial de Chancelaria:** comparado com os demais grupos, essa carreira apresentou menores ganhos no período analisado. Em 1998 seu teto salarial real se posicionava entre o conjunto de carreiras de maior remuneração e entre a carreiras dos planos PGPE/PCC (nível superior) e Assistente de Chancelaria. Já em 2023 sua remuneração se aproximou do grupo com menores salários. Isso foi resultado de uma valorização de 20% do salário final (segunda menor) e 30% do salário inicial (terceira menor).

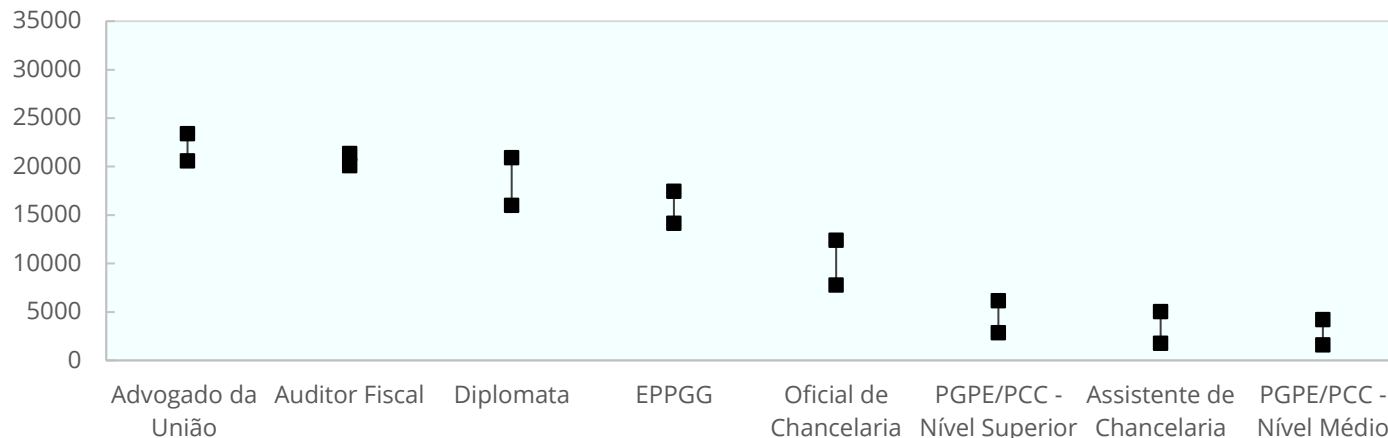
2.1 Remuneração no Brasil - MRE



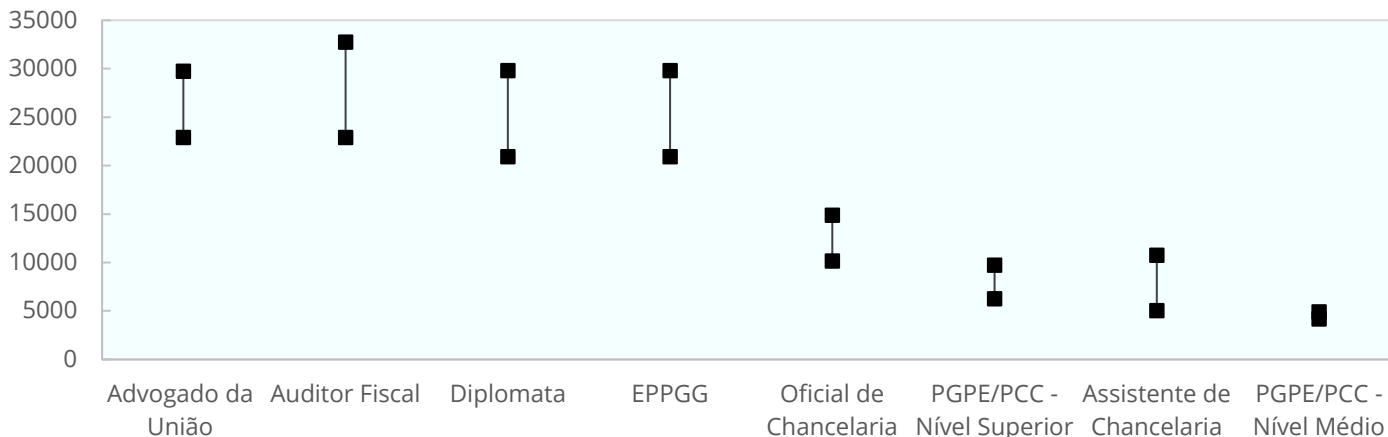
DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

INFORMAÇÕES QUANTITATIVAS

- Salário Inicial, Final e Amplitude Salarial de Carreiras Seleccionadas do ano de 1998:



- Salário Inicial, Final e Amplitude Salarial de Carreiras Seleccionadas do ano de 2023/jun:



ANÁLISES QUANTITATIVAS

- Relativa desvalorização do salário da carreira de Diplomata:** no grupo de maior remuneração, essa carreira apresentou menor aumento relativo. Isso por dois motivos. O primeiro motivo, porque as carreiras desse conjunto tiveram maiores avanços, como a de EPPGG que praticamente igualou seus vencimentos, a de Auditor Fiscal, que teve um teto com maior aumento, e a de Advogado da União, na prática, recebe o teto salarial devido aos honorários de sucumbência. O segundo motivo, porque menor parte de seu corpo, se comparada com as demais carreiras, está no teto salarial, devido à quantidade de vagas por classes nela existente.

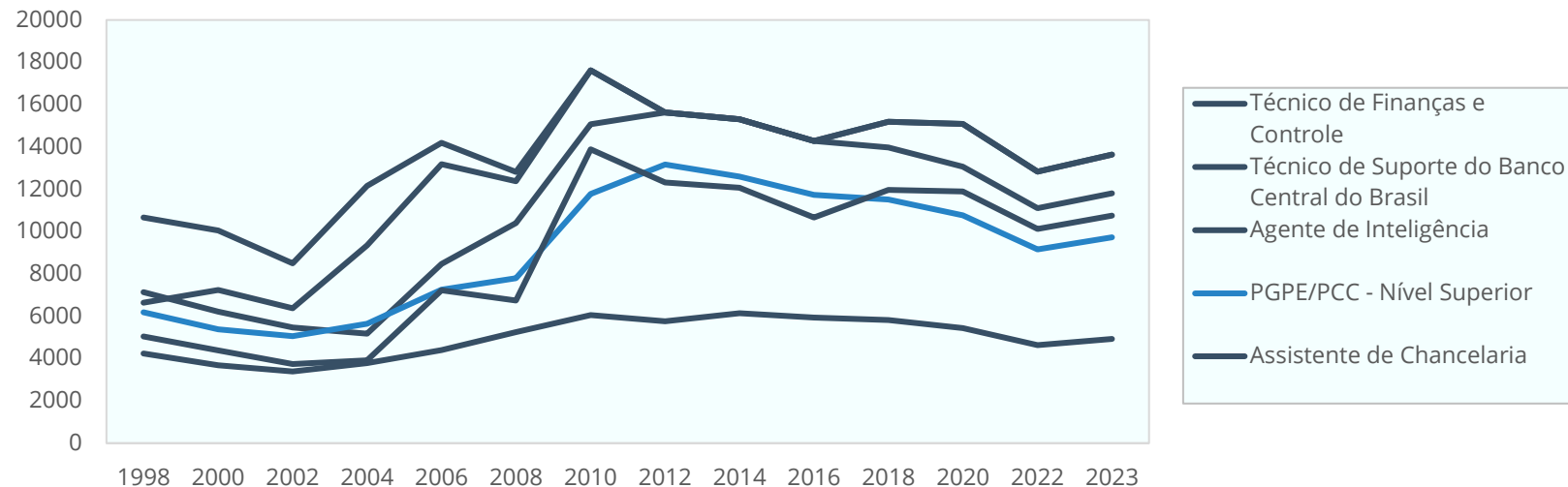
2.1 Remuneração no Brasil - MRE



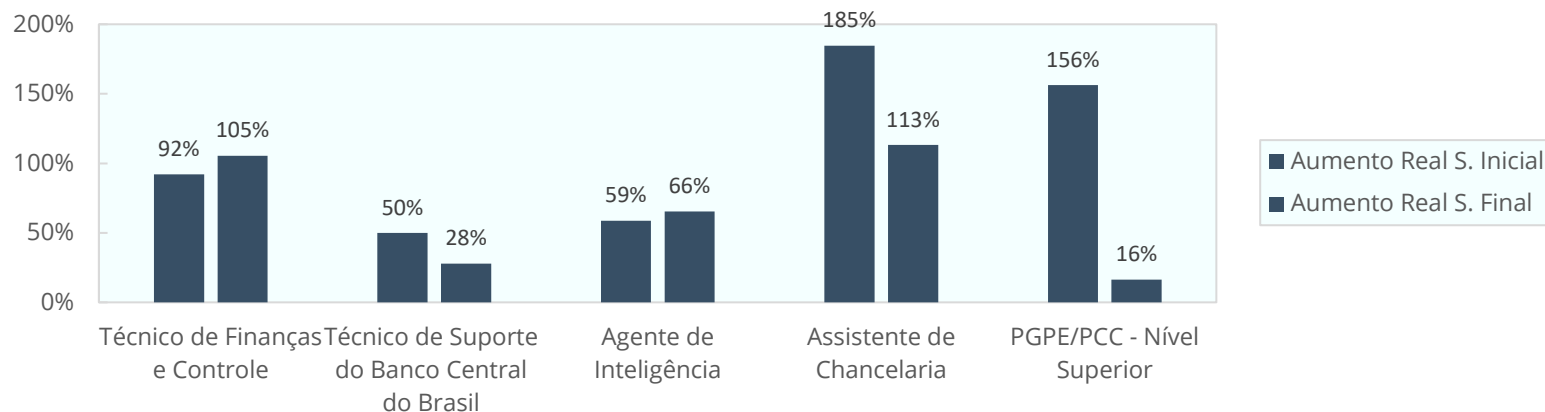
DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

INFORMAÇÕES QUANTITATIVAS

• Evolução do Teto Salarial de Carreiras Seleccionadas dos anos de 1998-2023 - Nível Médio:



• Variação do Salário Inicial e Final de Carreiras Seleccionadas - Nível Médio:



ANÁLISES QUANTITATIVAS

- **A política salarial para as carreiras de nível intermediário acentuou as distorções:** em valores reais, os tetos salariais das carreiras variam em torno de R\$ 10 mil e R\$ 4 mil, em 1998, e entre R\$ 13,6 mil e 4,9 mil, em 2023. Isso foi resultado de uma política salarial que, com exceção das carreiras de PGPE/PCC de nível intermediário, trouxe expressivos ganhos reais para tal grupo. Como referência, a remuneração máxima dessas carreiras ultrapassa a dos PGPE/PCC de nível superior.
- **O salário da carreira do PGPE/PCC de nível intermediário se distanciou das demais:** carreira com o menor teto salarial em 1998, também teve o menor crescimento do limite máximo do salário, de apenas 16%. Como resultado, seu teto salarial em 2023 é 50% menor que o restante das carreiras de nível médio analisadas. Houve uma valorização expressiva do salário inicial que, na prática, tornou a amplitude salarial pequena se comparada as demais.

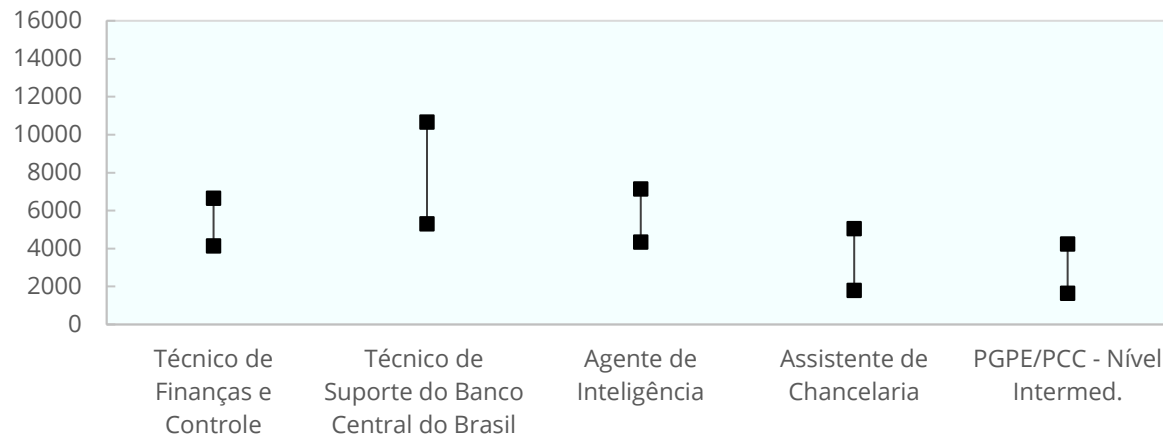
2.1 Remuneração no Brasil - MRE



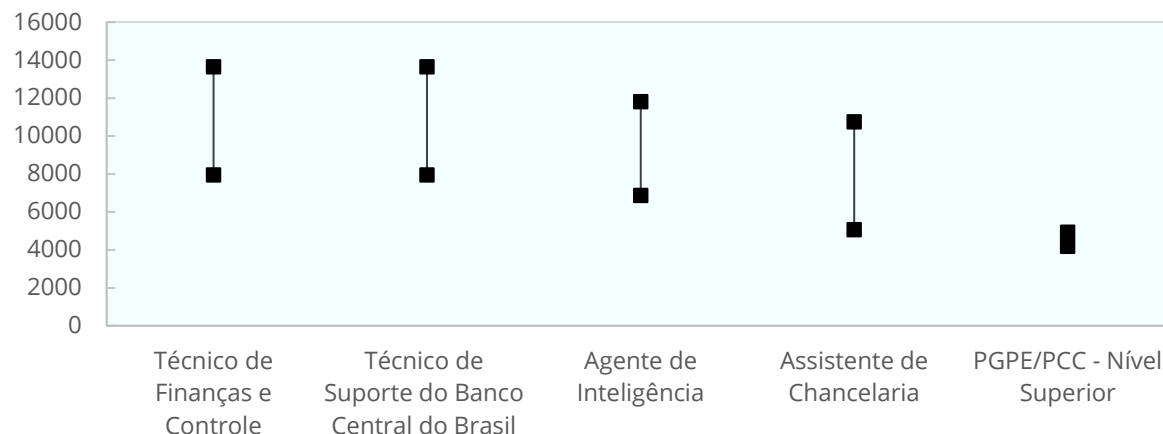
DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

INFORMAÇÕES QUANTITATIVAS

- Salário Inicial, Final e Amplitude Salarial de Carreiras Seleccionadas do ano de 1998:



- Salário Inicial, Final e Amplitude Salarial de Carreiras Seleccionadas do ano de 2023/jun:



ANÁLISES QUANTITATIVAS

- A carreira de Assistente de Chancelaria se aproximou das remunerações dos grupos com maiores salários:** se em 1998 o salário dessa carreira estava próximo ao da carreira de PGPE/PCC, de nível intermediário, ao longo da série analisada (principalmente quando ocorreu a conversão para o modelo de subsídio), sua remuneração alcançou patamares mais próximos das demais analisadas. Embora esteja abaixo das carreiras de nível médio de maior remuneração, sua trajetória se diverge das demais carreiras do MRE, dado que no órgão ocorreu estagnação e distanciamento de salários de referência para as carreiras de Oficial de Chancelaria, PGPE/PCC (nível superior e intermediário), e uma piora relativa nas carreiras em patamares próximos da carreira de Diplomata.

2.2 Remuneração no Exterior

2.2 Remuneração no Exterior - MRE



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

RETRIBUIÇÃO NO EXTERIOR

Lei nº 5.809/1972:

Considera-se retribuição no exterior o vencimento de cargo efetivo para o servidor público ou o soldo para o militar, acrescido da gratificação e das indenizações previstas em Lei. (Art. 7º)

Em regra, a retribuição no exterior:

- Será fixada e paga em moeda estrangeira; e
- Eliminará o direito do servidor à percepção de subsídio, vencimento, salário, soldo e quaisquer indenizações ou vantagens, em moeda nacional, que lhe possam ser devidos relativamente ao período em que fizer jus àquela retribuição.

A retribuição no exterior será constituída de:

1. Retribuição Básica;
2. Gratificação;
3. Indenizações;
4. Décimo terceiro salário; e
5. Terço de férias.



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

COMPONENTES DA RETRIBUIÇÃO NO EXTERIOR

Lei nº 5.809/1972:

1. **Retribuição Básica:**

- Vencimento ou Salário, no Exterior, para o servidor civil, e Soldo no Exterior, para o militar. (Art. 8º, inciso I)

2. **Gratificação:**

- Gratificação no Exterior por Tempo de Serviço. (Art. 8º, inciso II)

3. **Indenizações:**

- a) Indenização de Representação no Exterior; b) Auxílio-Familiar; c) Ajuda de Custo de Exterior; d) Diárias no Exterior; e) Auxílio-Funeral no Exterior; e f) Auxílio-Moradia no Exterior. (Art. 8º, inciso III)

4. **Décimo terceiro salário;** e (Art. 8º, inciso IV)

5. **Terço de férias:**

- O pagamento de décimo terceiro salário e terço de férias foram instituídos pela Lei nº 7.795/1989, determinando-se, ainda, a aplicação de legislação específica do Brasil. (Art. 8º, inciso V)

2.2 Remuneração no Exterior - MRE



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

COMPONENTES DA RETRIBUIÇÃO NO EXTERIOR

Lei nº 5.809/1972:

Marcos para configuração do direito:

“Art 10. O direito do servidor à retribuição no exterior **se inicia na data do embarque** para o exterior e **cessa na data do desligamento** de sua sede no exterior ou da partida da última localidade no exterior, relacionada com sua missão.

§ 1º As datas de partida e de desligamento são determinadas ou aprovadas, conforme o caso, pela autoridade competente.

§ 2º O pagamento da retribuição no exterior **não se interrompe:**

a) quando se tratar de missão permanente, em virtude de viagem ao Brasil a serviço, em férias, por motivo de núpcias, luto ou de licença para tratamento de saúde até 90 dias e, para a funcionária pública, licença para gestante, e

b) quando se tratar de missão transitória, em virtude de viagem ao Brasil a serviço.”

2.2 Remuneração no Exterior - MRE



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

COMPONENTES DA RETRIBUIÇÃO NO EXTERIOR

Lei nº 5.809/1972:

Missão eventual:

“Art 11. O servidor em serviço no exterior, em **missão eventual**, continua a perceber a retribuição ou remuneração a que faz jus, em moeda nacional ou estrangeira, conforme o caso, na organização civil ou militar a que pertence.

Parágrafo único. Cabe, ainda, ao servidor, o **direito ao transporte e a diárias no exterior**, na forma desta lei.

Missão transitória:

“Art 12. Em casos especiais, o servidor pode ser designado para **missão transitória**, sem mudança de sede para o exterior, de **duração até 60 dias**, sem direito à retribuição no exterior.

Parágrafo único. Na hipótese deste artigo, o servidor recebe em moeda nacional:

- a) **retribuição** ou **remuneração** e demais vantagens a que faz jus;
- b) **indenização diária** em valor equivalente ao de uma diária de alimentação devida no País, além de alimentação e pousada que for assegurada pela União;
- c) **ajuda de custo** correspondente a 1 mês de vencimento, salário ou soldo, no País, quando em missão de representação decorrente de compromissos internacionais.”

2.2.1 Remuneração no Exterior: Remuneração Básica

2.2.1 Remuneração no Exterior - MRE



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

COMPONENTES DA RETRIBUIÇÃO NO EXTERIOR - REMUNERAÇÃO BÁSICA

Lei nº 5.809/1972:

Retribuição básica:

Corresponde ao “Vencimento ou Salário, no Exterior, para o servidor civil, e Soldo no Exterior, para o militar.” (Art. 8º, inciso I)

“Art 13. Vencimento, Salário ou Soldo, no Exterior, é a **retribuição básica mensal** devida ao servidor em serviço no exterior, em missão permanente, ou transitória obedecido seu nível ou grau hierárquico.”

Forma de cálculo:

“Art. 14. O vencimento, salário ou soldo no exterior são calculados com base nas tabelas de **Escalonamento Vertical** da Retribuição Básica e de Fatores de Conversão da Retribuição Básica, constantes dos Anexos I e II da Lei 5.809/1972.

Parágrafo único. O valor do vencimento, salário ou soldo de que trata o *caput* é encontrado multiplicando-se o índice da retribuição básica correspondente ao nível hierárquico de cada cargo ou carreira, previsto no Anexo I desta Lei, pelo fator de conversão da retribuição básica, expresso em unidades da moeda padrão utilizada nas transações financeiras internacionais do governo brasileiro, na forma do Anexo II desta Lei.”

2.2.1 Remuneração no Exterior - MRE



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

COMPONENTES DA RETRIBUIÇÃO NO EXTERIOR - REMUNERAÇÃO BÁSICA

Lei nº 5.809/1972:

Forma de cálculo:

“Art. 14-A. Na hipótese de a tabela de Fatores de Conversão da Retribuição Básica, constante do Anexo II desta Lei, não indicar fator de conversão para a sede do servidor, será adotado o fator de conversão atribuído à localidade no território do país que esteja assinalado na tabela como fator de conversão geral.

§ 1º Caso não exista indicação de fator de conversão geral na tabela constante do Anexo II desta Lei, será adotado o fator de conversão previsto para a capital do país onde se localiza a sede do servidor.

§ 2º Caso não exista indicação de fator de conversão geral nem fator de conversão para a capital do país na tabela constante do Anexo II desta Lei, será aplicado o fator de conversão de 96,72 (noventa e seis inteiros e setenta e dois centésimos).”

2.2.2 Remuneração no Exterior: Gratificação

2.2.2 Remuneração no Exterior - MRE



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

COMPONENTES DA RETRIBUIÇÃO NO EXTERIOR - GRATIFICAÇÃO

Lei nº 5.809/1972:

“Art. 15 **Gratificação no Exterior por Tempo de Serviço** é o quantitativo devido ao servidor em serviço no exterior, em missão permanente ou transitória, por anos de efetivo serviço prestado já computados na forma da legislação pertinente.”

Conforme explicado pelo Sinditamaraty¹, a GETS “é paga quando o servidor cumpre missões transitórias e permanentes no exterior e cada ano corresponde a 1% da gratificação”.

Decreto nº 71.733/1973:

“Art . 7º O vencimento ou salário e o soldo no exterior são pagos de acordo com o disposto no artigo 14 da LRE e seu parágrafo único.

§ 1º A gratificação no exterior, por tempo de serviço e devida na forma do artigo 15 da LRE.”

¹Comunicado Jurídico do Sinditamaraty bre o tema: https://www.sinditamaraty.org.br/images/Comunicado_jur%C3%ADdico_GETS.pdf

2.2.3 Remuneração no Exterior: Indenizações

2.2.3 Remuneração no Exterior: Indenização de Representação no Exterior

2.2.3 Remuneração no Exterior - MRE



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

COMPONENTES DA RETRIBUIÇÃO NO EXTERIOR - INDENIZAÇÃO DE REPRESENTAÇÃO NO EXTERIOR

Lei nº 5.809/1972:

“Art 16. **Indenização de Representação no Exterior** é o quantitativo devido ao servidor em serviço no exterior, em missão permanente ou transitória, destinado a compensar as despesas inerentes a missão de forma compatível com suas responsabilidades e encargos.”

Forma de cálculo:

“§ 1º O valor dessa indenização é calculado com base em índices e fatores de conversão variáveis estabelecidos em razão:

- a) do grau de representatividade da missão;
- b) do tipo e natureza da missão;
- c) da correspondendo entre cargos, missões e funções;
- d) da hierarquia funcional ou militar;
- e) do custo de vida local;
- f) das condições peculiares de vida da sede no exterior; e
- g) do desempenho cumulativo de cargos.”

2.2.3 Remuneração no Exterior - MRE



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

COMPONENTES DA RETRIBUIÇÃO NO EXTERIOR - INDENIZAÇÃO DE REPRESENTAÇÃO NO EXTERIOR

Lei nº 5.809/1972:

Atuação em substituição:

“Art 17. Ocorrendo afastamento igual ou superior a 30 dias do Chefe efetivo da Missão Diplomática, do Adido Militar, do Chefe da Repartição consular e do Delegado do Tesouro Brasileiro no Exterior, os **respectivos substitutos** tem direito a um suplemento mensal equivalente a 30% (trinta por cento), da indenização de representação no exterior atribuída ao titular.”

Forma de cálculo:

“Art. 17-A. É o Ministro das Relações Exteriores autorizado a, em casos de grave alteração repentina de algum dos elementos de fixação, alterar, de ofício ou por provocação dos demais órgãos interessados, os fatores de conversão da indenização de representação no exterior, por meio de ato devidamente justificado e pelo prazo máximo de 90 dias, prorrogável uma única vez por até igual período.

Parágrafo único. A alteração extraordinária prevista no *caput* não poderá acarretar modificação superior a 20% do valor da indenização de representação no exterior e estará condicionada à observância das determinações da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, e à disponibilidade orçamentária do órgão.”

2.2.3 Remuneração no Exterior - MRE



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

COMPONENTES DA RETRIBUIÇÃO NO EXTERIOR - INDENIZAÇÃO DE REPRESENTAÇÃO NO EXTERIOR

Lei nº 5.809/1972:

Forma de cálculo:

“Art 19. Os índices da indenização de representação no exterior e seus fatores de conversão serão estabelecidos em tabelas, na regulamentação desta lei.

§ 1º Os fatores de conversão serão expressos em unidades da moeda-padrão utilizada nas transações financeiras internacionais do governo brasileiro.

§ 2º O Poder Executivo, em decreto aplicável a todos os servidores abrangidos por esta lei, modificará as tabelas a que se refere este artigo quando se verificarem alterações dos elementos de fixação dos índices seus fatores de conversão.”

2.2.3 Remuneração no Exterior - MRE



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

COMPONENTES DA RETRIBUIÇÃO NO EXTERIOR - INDENIZAÇÃO DE REPRESENTAÇÃO NO EXTERIOR

Lei nº 5.809/1972:

Hipóteses de perda:

“Art 18. O servidor perde o direito à indenização de representação no exterior quando:

I - passa o cargo ou encerra suas atividades, por término de missão;

II - ultrapassa 30 dias afastado do desempenho ou exercício do cargo, função ou atividade, ressalvados os casos previstos no parágrafo 2º do artigo 10;

“Art. 10. § 2º O pagamento da retribuição no exterior não se interrompe:

a) quando se tratar de missão permanente, em virtude de viagem ao Brasil a serviço, em férias, por motivo de núpcias, luto ou de licença para tratamento de saúde até 90 (noventa) dias e, para a funcionária pública, licença para gestante, e

b) quando se tratar de missão transitória, em virtude de viagem ao Brasil a serviço.”

III - entra em licença especial, e

IV - cessa ou é suspenso seu direito ao vencimento ou ao soldo, nos casos previstos na parte final do parágrafo único do artigo 13.

Art. 13. Parágrafo único. Aplicam-se ao vencimento e ao soldo no exterior as disposições legais e peculiares ao servidor quanto à penhora, sequestro e arresto, suspensão temporária ou cessação de direito previstas para o vencimento ou soldo, no País.”

2.2.3 Remuneração no Exterior: Auxílio-Familiar

2.2.3 Remuneração no Exterior - MRE



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

COMPONENTES DA RETRIBUIÇÃO NO EXTERIOR - AUXÍLIO-FAMILIAR

Lei nº 5.809/1972:

“Art 20. Auxílio-Familiar é o quantitativo mensal devido ao servidor, em serviço no exterior, a título de indenização para atender, em parte, à manutenção e às despesas de educação e assistência, no exterior, a seus dependentes.”

Forma de cálculo:

“Art 21. O auxílio-familiar é calculado **em função da indenização de representação no exterior** recebida pelo servidor à razão de:

I - 10% de seu valor, para a esposa; e

II - 5% de seu valor, para cada um dos seguintes dependentes:

- a) filho, menor de 21 anos ou estudante menor de 24 anos que não receba remuneração ou inválido ou interdito;
- b) filha solteira, que não receba remuneração;
- c) mãe viúva, que não receba remuneração;
- d) enteados, adotivos, tutelados e curatelados, nas mesmas condições das letras anteriores; e
- e) a mulher solteira, desquitada ou viúva, que viva, no mínimo há cinco anos, sob a dependência econômica do servidor solteiro, desquitado ou viúvo, e enquanto persistir o impedimento legal de qualquer das partes para se casar.”

2.2.3 Remuneração no Exterior - MRE



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

COMPONENTES DA RETRIBUIÇÃO NO EXTERIOR - AUXÍLIO-FAMILIAR

Lei nº 5.809/1972:

Forma de cálculo:

"Art. 21.

§ 1º O auxílio-familiar será acrescido de um quantitativo igual a 1/30 do maior valor de indenização de representação no exterior atribuído a Chefe de Missão Diplomática quando o servidor tiver de educar, fora do país onde estiver em serviço, os dependentes referidos nas letras a, b e d do item II.

- a) filho, menor de 21 anos ou estudante menor de 24 anos que não receba remuneração ou inválido ou interdito;
- b) filha solteira, que não receba remuneração;
- d) enteados, adotivos, tutelados e curatelados, nas mesmas condições das letras anteriores; e

§ 2º O Poder Executivo, na regulamentação desta lei, estabelecerá:

- a) o limite mínimo por dependente a ser observado no pagamento do auxílio-familiar; e
- b) os casos especiais que justifiquem o quantitativo referido no parágrafo 1º e a forma de seu pagamento."

2.2.3 Remuneração no Exterior - MRE



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

COMPONENTES DA RETRIBUIÇÃO NO EXTERIOR - AUXÍLIO-FAMILIAR

Decreto nº 71.733/1973:

"Art . 18. A concessão do auxílio-familiar é feita com base nos dados da **declaração de dependentes** do servidor, registrada e arquivadas no órgão competente, observado o disposto na Seção V do Capítulo II da LRE.

Parágrafo único. O servidor, quando no exterior, deve oficializar, por intermédio do órgão encarregado, as alterações que devam atualizar sua declaração de dependentes.

Art . 19. O **limite mínimo** do auxílio-familiar, por dependente, é igual a 0,5% (meio por cento) da maior IREX deferida a chefe de Missão Diplomática, não computados os acréscimos constantes do § 1º do artigo 12."

2.2.3 Remuneração no Exterior: Ajuda de Custo

2.2.3 Remuneração no Exterior - MRE



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

COMPONENTES DA RETRIBUIÇÃO NO EXTERIOR - AJUDA DE CUSTO

Lei nº 5.809/1972:

"Art 22. Ajuda de Custo de Exterior é a indenização paga adiantadamente ao servidor para custeio das despesas de viagem, de mudança e da nova instalação."

Hipóteses de concessão:

"Art 23. O servidor tem direito à ajuda de custo de exterior:

I - em **missão permanente**: quando a remoção ou a movimentação importarem em mudança de sede concomitante ao desligamento da organização onde exerce suas atividades;

II - em **missão permanente ou transitória**: quando deslocado com a sua organização ao ser esta transferida de sede, desde que não seja em caráter periódico; e

III - em **missão transitória**: quando a remoção ou a movimentação importarem em mudança de sede:

a) com desligamento de sua organização, por prazo igual ou superior a 6 meses;

b) com ou sem desligamento de sua organização, por prazo inferior a 6 meses e superior ou igual a 3 meses; e

c) com ou sem desligamento de sua organização, por prazo inferior a 3 meses."

2.2.3 Remuneração no Exterior - MRE



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

COMPONENTES DA RETRIBUIÇÃO NO EXTERIOR - AJUDA DE CUSTO

Lei nº 5.809/1972:

"Art 22. Ajuda de Custo de Exterior é a indenização paga adiantadamente ao servidor para custeio das despesas de viagem, de mudança e da nova instalação."

Hipóteses de concessão:

"Art 23.

§ 1º O servidor em serviço no exterior que, por motivo alheio à sua vontade, for afastado definitivamente da missão para a qual foi designado, sem decorrer o prazo previsto de sua duração, tem direito à ajuda de custo de exterior, no valor estabelecido para aquela missão.

§ 2º Os dependentes do servidor falecido em serviço no exterior com direito à ajuda de custo fazem jus a seu recebimento para regresso ao Brasil, nos valores previstos no artigo 25."

2.2.3 Remuneração no Exterior - MRE



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

COMPONENTES DA RETRIBUIÇÃO NO EXTERIOR - AJUDA DE CUSTO

Lei nº 5.809/1972:

Valor:

"Art 24. A ajuda de custo de exterior tem o valor de 2 vezes a retribuição básica e 2 vezes o auxílio-familiar, acrescido o total de 1 indenização de representação no exterior a que o servidor tiver direito na nova sede no exterior, observados os valores em vigor à data determinada para a partida.

Parágrafo único. Na remoção ou movimentação para o Brasil, a ajuda de custo é calculada, na forma deste artigo, com base nos valores relativos à sede no exterior."

2.2.3 Remuneração no Exterior - MRE



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

COMPONENTES DA RETRIBUIÇÃO NO EXTERIOR - AJUDA DE CUSTO

Lei nº 5.809/1972:

Fórmula de cálculo:

"Art 25. A ajuda de custo de exterior é paga:

I - integralmente, nos casos dos itens I, II e letra a , do item III, do artigo 23;

I - em missão permanente: quando a remoção ou a movimentação importarem em mudança de sede concomitante ao desligamento da organização onde exerce suas atividades;

II - em missão permanente ou transitória: quando deslocado com a sua organização ao ser esta transferida de sede, desde que não seja em caráter periódico; e

III - em missão transitória: quando a remoção ou a movimentação importarem em mudança de sede:

a) com desligamento de sua organização, por prazo igual ou superior a 6 meses;"

2.2.3 Remuneração no Exterior - MRE



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

COMPONENTES DA RETRIBUIÇÃO NO EXTERIOR - AJUDA DE CUSTO

Lei nº 5.809/1972:

Fórmula de cálculo:

Art 25. A ajuda de custo de exterior é paga:

II - pela metade de seu valor, no início da missão, e pela quarta parte de seu valor, no término, nos casos:

a) do item I, do artigo 23, quando já tiver recebido ajuda de custo de exterior em seu valor integral há menos de 2 anos: e

I - em missão permanente: quando a remoção ou a movimentação importarem em mudança de sede concomitante ao desligamento da organização onde exerce suas atividades;

b) da letra b , do item III, do artigo 23;

III - em **missão transitória**: quando a remoção ou a movimentação importarem em mudança de sede:

b) com ou sem desligamento de sua organização, por prazo inferior a 6 meses e superior ou igual a 3 meses.

2.2.3 Remuneração no Exterior - MRE



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

COMPONENTES DA RETRIBUIÇÃO NO EXTERIOR - AJUDA DE CUSTO

Lei nº 5.809/1972:

Fórmula de cálculo:

“Art 25. A ajuda de custo de exterior é paga:”

“III - pela quarta parte de seu valor, no início da missão, e pela oitava parte de seu valor, no término, nos casos da letra c , do item III, do artigo 23.”

“III - em **missão transitória**: quando a remoção ou a movimentação importarem em mudança de sede:”

“c) com ou sem desligamento de sua organização, por prazo inferior a 3 meses.”

2.2.B Remuneração no Exterior - MRE



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

COMPONENTES DA RETRIBUIÇÃO NO EXTERIOR - AJUDA DE CUSTO

Lei nº 5.809/1972:

Vedações:

"Art 26. Não tem direito à ajuda de custo de exterior o servidor:

I - removido ou movimentado:

a) a pedido; e

b) de sede no exterior para o Brasil, a fim de entrar em licença, a qualquer título; e

II - desligado de curso ou estabelecimento de ensino por trancamento voluntário de matrícula.

Art. 22. Parágrafo único. É vedado o pagamento de indenização, a qualquer tempo, para o cônjuge ou companheiro que detenha também a condição de servidor e que venha a ter exercício simultâneo na mesma sede."



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

COMPONENTES DA RETRIBUIÇÃO NO EXTERIOR - AJUDA DE CUSTO

Lei nº 5.809/1972:

Restituições:

"Art 27. O servidor restitui, de uma só vez, a ajuda de custo de exterior:

I - integralmente quando deixar de seguir destino, a pedido;

II - com redução das despesas que comprove já ter realizado quando deixar de seguir destino por motivo independente de sua vontade; e

III - pela metade do seu valor, quando, até 6 meses após ter seguido destino:

a) for, a pedido, dispensado, exonerado, demitido, aposentado ou transferido para a reserva; ou

b) entrar em licença ou afastamento a qualquer título, salvo nos casos considerados como de efetivo exercício, na forma da lei."

2.2.3 Remuneração no Exterior: Transporte

2.2.3 Remuneração no Exterior - MRE



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

COMPONENTES DA RETRIBUIÇÃO NO EXTERIOR - TRANSPORTE

Lei nº 5.809/1972:

Transporte:

"Art 28. O servidor designado para serviço no exterior tem direito a transporte por conta do Estado.

Parágrafo único. O transporte compreende a passagem e, conforme o caso, translação da bagagem do servidor e dos dependentes que o acompanhem."

Vedações:

"Art 30. Não tem direito a transporte o servidor:

I - removido ou movimentado:

- a) a pedido; e
- b) de sede no exterior para o Brasil, a fim de entrar de licença, a qualquer título;

II - compreendido nos incisos III e V do *caput* do art. 5º e no inciso IV do *caput* do art. 6º; **missão transitória ou eventual.**

III - quando o traslado for assegurado pela União ou, gratuitamente, por terceiro."

2.2.3 Remuneração no Exterior - MRE



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

COMPONENTES DA RETRIBUIÇÃO NO EXTERIOR - TRANSPORTE

Lei nº 5.809/1972:

Hipóteses:

“Art 29. O transporte é assegurado na forma e condições que se seguem:

I - passagem via aérea, para o servidor e seus dependentes, e translação da bagagem, quando designado para:

- a) missão permanente ou missão transitória de duração superior a 6 meses, com mudança de sede; e
- b) missão transitória, com mudança de sede, de duração inferior a 6 meses e igual ou superior a 3 meses, com dependentes;

II - passagem via aérea para o servidor, sua esposa e dependentes menores quando for designado para o exercício, em caráter provisório, de missão considerada permanente e cuja duração seja superior a 30 dias; e

III - passagem via aérea para o servidor, quando designado para:

- a) missão transitória, com mudança de sede, de duração inferior a 6 meses e igual ou superior a 3 meses, sem dependentes;
- b) missão transitória, sem mudança de sede e de duração igual ou superior a 3 meses;
- c) missão transitória, com ou sem mudança da sede, de duração inferior a 3 meses; e
- d) missão eventual.”

2.2.3 Remuneração no Exterior - MRE



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

COMPONENTES DA RETRIBUIÇÃO NO EXTERIOR - TRANSPORTE

Lei nº 5.809/1972:

Hipóteses:

“Art. 29. O transporte é assegurado na forma e condições que se seguem:

§ 1º O transporte é assegurado, ainda, na forma e condições que se seguem:

b) anualmente, no período mais longo de férias escolares, passagens via aérea que possibilitem aos dependentes reunirem-se à família na sede no exterior onde o servidor se encontrar em missão permanente ou transitória, quando estiver amparado pelo § 1º do artigo 21;”

“Art 21. O auxílio-familiar é calculado em função da indenização de representação no exterior recebida pelo servidor à razão de:

§ 1º O auxílio-familiar será acrescido de um quantitativo igual a 1/30 (um trinta avos) do maior valor de indenização de representação no exterior atribuído a Chefe de Missão Diplomática quando o servidor tiver de educar, fora do país onde estiver em serviço, os dependentes referidos nas letras a, b e d do item II.”

“Art. 29. O transporte é assegurado na forma e condições que se seguem:

c) passagem via aérea, para o servidor e seus dependentes, quando:

- 1) em área de condições peculiares, tiver direito, na forma da legislação aplicável, à vinda periódica ao Brasil; e
- 2) diplomata da classe final ou semifinal da carreira, vier ao Brasil em gozo de férias extraordinárias;”

2.2.3 Remuneração no Exterior - MRE



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

COMPONENTES DA RETRIBUIÇÃO NO EXTERIOR - TRANSPORTE

Lei nº 5.809/1972:

Hipóteses:

“Art. 29. O transporte é assegurado na forma e condições que se seguem:

§ 1º O transporte é assegurado, ainda, na forma e condições que se seguem:

- d) 2 (duas) passagens via aérea, quando a sede no exterior não dispuser de assistência médico-hospitalar apropriada e, comprovadamente, dela necessitar, em caráter urgente, o servidor ou seus dependentes;
- e) passagens via aérea para o servidor, quando chamado a serviço ao Brasil;
- f) passagem aérea para o regresso antecipado de dependente; e
- g) excepcionalmente, em caso de situação de grave instabilidade pública ou de catástrofe natural, passagens aéreas para o servidor e seus dependentes, assim como a translação da bagagem, na forma da regulamentação desta Lei.”

2.2.3 Remuneração no Exterior - MRE



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

COMPONENTES DA RETRIBUIÇÃO NO EXTERIOR - TRANSPORTE

Lei nº 5.809/1972:

Hipóteses:

“Art. 29. O transporte é assegurado na forma e condições que se seguem:

§ 2º Caso seja necessário utilizar transporte diferente do aéreo, no todo ou em parte, para alcançar o local de destino, são fornecidas as correspondentes passagens por ferrovia, rodovia ou aquavia.

§ 3º No caso da letra a , do item I, o servidor pode optar por outro meio de transporte, desde que o valor das passagens não ultrapasse o das por via aérea.

§ 4º O transporte só é assegurado àqueles que constarem dos assentamentos funcionais do servidor.

§ 5º Falecendo o servidor, os dependentes a que se refere o parágrafo anterior fazem jus a transporte para regresso ao Brasil, na forma da regulamentação desta lei.”

2.2.3 Remuneração no Exterior - MRE



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

COMPONENTES DA RETRIBUIÇÃO NO EXTERIOR - TRANSPORTE

Lei nº 5.809/1972:

“Art 31. O Ministério a que pertence o servidor designado para missão no exterior providencia as passagens e translação da bagagem:

- I - de ida e de volta, com pagamento em moeda nacional, se a missão é de duração igual ou inferior a 6 meses;
- II - de ida, com pagamento em moeda nacional, e de volta, em moeda estrangeira, se a missão é de duração superior a 6 meses;
- III - com pagamento em moeda estrangeira, quando já se encontra o servidor em outra missão no exterior.

Art 32. O Poder Executivo estabelecerá os limites de cubagem e de peso da bagagem do servidor que podem ser compreendidos no transporte.”

2.2.3 Remuneração no Exterior: Diárias no Exterior

2.2.3 Remuneração no Exterior - MRE



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

COMPONENTES DA RETRIBUIÇÃO NO EXTERIOR - INDENIZAÇÕES - DIÁRIAS NO EXTERIOR

Lei nº 5.809/1972:

Diárias no exterior:

“Art 33. Diária no Exterior é a indenização paga adiantadamente ao servidor para custeio das despesas de alimentação, de pousada e outras decorrentes do afastamento de sua sede, por motivo de serviço no exterior.

Parágrafo único. As diárias no exterior são devidas, na forma da regulamentação desta lei, computando-se, também, os dias de partida e de chegada.”

Vedações:

“Art 34. O servidor não tem direito à diária no exterior:

I - quando a alimentação e a pousada forem asseguradas pelo Estado;

II - cumulativamente com a ajuda de custo de exterior.

Parágrafo único. Em serviço no exterior, percebe o servidor diárias em moeda nacional, na forma da legislação específica, no período em que permanecer no Brasil em objeto de serviço.”

2.2.3 Remuneração no Exterior - MRE



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

COMPONENTES DA RETRIBUIÇÃO NO EXTERIOR - INDENIZAÇÕES - DIÁRIAS NO EXTERIOR

Lei nº 5.809/1972:

Restituição:

“Art 35. O servidor restitui as diárias no exterior:

I - integralmente, quando não ocorrer o afastamento da sede; e

II - correspondentes aos dias:

a) que ultrapassarem o período de afastamento da sede, a serviço, quando este afastamento for menor que o previsto; e

b) em que a alimentação e a pousada forem asseguradas pelo Estado.

Parágrafo único. As diárias no exterior não são restituídas pelos herdeiros do servidor falecido.”

Valor:

“Art 36. O Poder Executivo fixará o valor das diárias no exterior, em decreto aplicável a todos os servidores abrangidos por esta lei.”

2.2.3 Remuneração no Exterior: Funeral no Exterior

2.2.3 Remuneração no Exterior - MRE



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

COMPONENTES DA RETRIBUIÇÃO NO EXTERIOR - INDENIZAÇÕES - FUNERAL NO EXTERIOR

Lei nº 5.809/1972:

Funeral do exterior:

“Art 38. O auxílio-funeral no Exterior é o quantitativo destinado a atender às despesas com o funeral do servidor em serviço no exterior, em missão permanente ou transitória.”

Hipóteses:

“Art. 37. É assegurado funeral ao servidor em missão no exterior.

§ 1º Considera-se funeral o sepultamento ou a cremação;

§ 2º São responsáveis pelas providências do funeral, pagamento de auxílio-funeral no exterior e traslado dos restos mortais, conforme o caso e na sequência a seguir:

- I - a organização brasileira em que estava em serviço o servidor;
- II - a repartição consular em cuja jurisdição ocorrer o óbito; ou
- III - a Missão Diplomática no país, na inexistência das outras duas responsáveis.”

2.2.3 Remuneração no Exterior - MRE



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

COMPONENTES DA RETRIBUIÇÃO NO EXTERIOR - INDENIZAÇÕES - FUNERAL NO EXTERIOR

Lei nº 5.809/1972:

Valor:

“Art 38. O auxílio-funeral no Exterior é o quantitativo destinado a atender às despesas com o funeral do servidor em serviço no exterior, em missão permanente ou transitória.

Art 39. O auxílio-funeral no exterior tem o valor da retribuição mensal que o servidor recebia normalmente, no exterior.”

Condições:

“Art 40. O auxílio-funeral no exterior é pago, imediatamente, a quem de direito, mediante simples apresentação do atestado de óbito.

Parágrafo único. Decorrido o prazo de 30 dias sem reclamação do auxílio-funeral no exterior por quem haja custeado o sepultamento do servidor, o auxílio será pago aos beneficiários da pensão, mediante requerimento à autoridade competente.”

2.2.3 Remuneração no Exterior - MRE



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

COMPONENTES DA RETRIBUIÇÃO NO EXTERIOR - INDENIZAÇÕES - FUNERAL NO EXTERIOR

Lei nº 5.809/1972:

Condições:

“Art 41. No caso de falecimento de servidor em serviço no exterior, em missão eventual, a União custeia e promove o sepultamento ou traslada o corpo para o Brasil.

Parágrafo único. Trasladando-se o corpo para o Brasil, o auxílio-funeral, devido no País, é pago em moeda nacional, observadas as disposições legais aplicáveis.

Art 42. Em casos especiais, a critério do Poder Executivo, a União pode custear diretamente o sepultamento do servidor falecido em serviço no exterior.

Parágrafo único. Nesta hipótese, não cabe direito a qualquer tipo de auxílio-funeral por parte dos beneficiários do falecido.

Art. 43. Ocorrendo o falecimento de servidor em missão no exterior que não esteja acompanhado de cônjuge, companheiro ou parente civilmente capaz, é assegurado a 1 (um) membro de sua família o transporte de ida e volta até o local onde se encontra o corpo. (Redação dada pela Lei nº 13.328, de 2016)

Parágrafo único. Trasladando-se o corpo para o Brasil, é assegurado ao cônjuge ou companheiro, ou a dependente civilmente capaz que acompanhe o servidor falecido, transporte do local onde se encontra o corpo até o Brasil, para o funeral, e de regresso à sede no exterior, para tomar as providências relativas ao transporte dos bens e ao fechamento de sua residência.”

2.2.3 Remuneração no Exterior - MRE



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

COMPONENTES DA RETRIBUIÇÃO NO EXTERIOR - INDENIZAÇÕES - FUNERAL NO EXTERIOR

Lei nº 5.809/1972:

Condições:

“Art. 43. Ocorrendo o falecimento de servidor em missão no exterior que não esteja acompanhado de cônjuge, companheiro ou parente civilmente capaz, é assegurado a 1 membro de sua família o transporte de ida e volta até o local onde se encontra o corpo.

Parágrafo único. Trasladando-se o corpo para o Brasil, é assegurado ao cônjuge ou companheiro, ou a dependente civilmente capaz que acompanhe o servidor falecido, transporte do local onde se encontra o corpo até o Brasil, para o funeral, e de regresso à sede no exterior, para tomar as providências relativas ao transporte dos bens e ao fechamento de sua residência.

Art. 44. Ocorrendo, no exterior, o falecimento de dependente, o traslado do corpo para o Brasil será custeado pelo órgão a que está vinculado o servidor

Parágrafo único. Na hipótese prevista no caput, é assegurado ao servidor passagem por via aérea até o Brasil e de regresso à sede no exterior, para acompanhar o traslado do corpo e o funeral.

Art 45. Os dependentes do servidor, falecido quando em serviço no exterior, têm direito ao mesmo tratamento aduaneiro para desembaraço de bagagem que lhe era assegurado ao término de sua missão.”

2.2.3 Remuneração no Exterior: Auxílio-Moradia

2.2.3 Remuneração no Exterior - MRE



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

COMPONENTES DA RETRIBUIÇÃO NO EXTERIOR - INDENIZAÇÕES - AUXÍLIO-MORADIA

Lei nº 5.809/1972:

Auxílio-moradia:

“Art. 45-A. Auxílio-Moradia no Exterior é o quantitativo devido ao servidor, em missão permanente ou transitória no exterior, a título de indenização, para custeio de locação de residência, desde que satisfeitos os seguintes requisitos:

I - não exista imóvel funcional disponível na sede no exterior, para uso pelo servidor;

II - o cônjuge ou companheiro do servidor não ocupe imóvel funcional localizado na sede no exterior;

III - o servidor ou seu cônjuge ou companheiro não seja proprietário, promitente comprador, cessionário ou promitente cessionário de qualquer imóvel na sede no exterior.

§1º É vedado o pagamento de mais de um auxílio-moradia no exterior a servidores casados ou em união estável com exercício simultâneo na mesma sede.

§ 2º É vedado o pagamento de auxílio-moradia no exterior para custeio de locação de imóvel que seja propriedade de servidor, de seu cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil ou de empresa da qual sejam titulares ou sócios.

§ 3º O auxílio-moradia no exterior será concedido na forma de ressarcimento por despesa comprovada pelo servidor.”

2.2.3 Remuneração no Exterior - MRE



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

COMPONENTES DA RETRIBUIÇÃO NO EXTERIOR - INDENIZAÇÕES - AUXÍLIO-MORADIA

Lei nº 5.809/1972:

Auxílio-moradia:

“Art. 45-C. Em nenhuma hipótese o auxílio-moradia no exterior poderá ser empregado no financiamento da compra de imóvel, em leasing com opção de compra ou em qualquer outra forma de aquisição total ou parcial de imóvel pelo servidor, por seus dependentes ou por empresa da qual sejam titulares ou sócios.”

Sumário

3. Promoção;

3.1 Promoção: Recorte Constitucional;

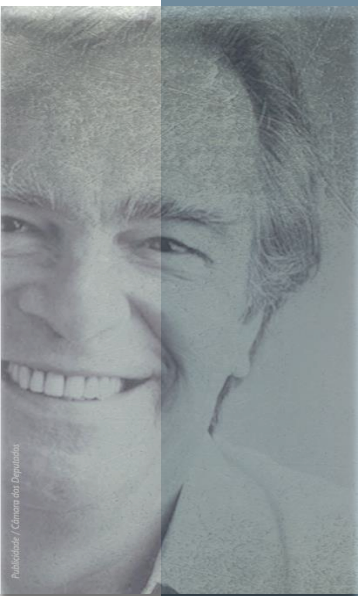
3.2 Promoção: Componentes Gerais;

3.3 Promoção: Principais Marcos;

3.4 Progressão;

3.5 Promoção: Critérios e Requisitos.

3.1 Promoção: Recorte Constitucional



“A coisa mais importante para os brasileiros é inventar o Brasil que nós queremos”. *Darcy Ribeiro*



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

“Carreira e ascensão coabitam o mesmo teto. São irmãs siamesas. Sem a segunda não se tem a primeira, ficando os servidores impossibilitados de alcançar cargos mais elevados, o que não condiz com a necessidade de estimular-se o aprimoramento indispensável à prestação de bons serviços pela administração pública” (Ministro Marco Aurélio, STF, ADI 231/1992 - Rio de Janeiro, p. 1167)



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

ADI 231/1992-RJ

Firmou o entendimento de vedação ao provimento derivado para investidura em cargo público.

Historicamente, com exceção de breve período, o provimento derivado não era vedado pela Constituição e, portanto, praticado pela administração pública.

- **Constituição de 1934:** "a primeira investidura nos postos de carreira das repartições administrativas e nos demais que a lei de terminar, efetuar-se-á depois de exame de sanidade e concurso de provas e títulos"; (ADI 231/RJ, p.1137)
- **Constituição de 1937:** "a primeira investidura nos cargos de carreira far-se-á mediante concurso de provas ou de títulos"; (ADI 231/RJ, p.1138)
- **Constituição de 1946:** "A primeira investidura nos cargos de carreira e em outros que a lei determinar efetuar-se-á mediante concurso, precedendo inspeção de saúde"; (ADI 231/RJ, p.1138)
- **Constituição de 1967:** "A nomeação para cargo público exige aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos" . **Alterada pela Emenda Constitucional nº 1 de 1969,** para: "A primeira investidura em cargo público dependerá de aprovação prévia, em concurso público de provas ou de provas e títulos, salvo os cargos indicados em lei". (ADI 231/RJ, p.1138)
- **Constituição de 1988:** "A investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração". (ADI 231/RJ, p.1138/1139)



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

ADI 231/1992-RJ

Firmou o entendimento de vedação ao provimento derivado para investidura em cargo público.

Historicamente, com exceção de breve período, o provimento derivado não era vedado pela Constituição e, portanto, praticado pela administração pública.

- **Constituição de 1988:** “A investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração”. (ADI 231/RJ, p.1185)
- **Alterada pela Emenda Constitucional nº 19 de 1998,** para: “A investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, **de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei,** ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração”. (Emenda Constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998, grifo nosso)



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

ADI 231/1992-RJ

Firmou o entendimento de vedação ao provimento derivado para investidura em cargo público.

Ementa:

- “O **critério do mérito** aferível por **concurso público** de provas ou de provas e títulos é, no atual sistema constitucional, ressalvados os cargos em comissão declarados em lei de livre nomeação e exoneração, **indispensável para cargo ou emprego público isolado ou em carreira**.
- Para o isolado, em qualquer hipótese; para o em **carreira**, para o ingresso nela, que só se fará na classe inicial e pelo concurso público de provas ou de provas títulos, não o sendo, porém, para os cargos subsequentes que nela se escalonam até o final dela, pois, para estes, a investidura se fará pela forma de provimento que é a **‘promoção’**.”
- Estão, pois, banidas das formas de investidura admitidas pela Constituição a **ascensão** e a **transferência**, que são **formas de ingresso em carreira diversa daquela para a qual o servidor público ingressou por concurso**, e que não são, por isso mesmo, ínsitas ao sistema de provimento em carreira, ao contrário do que sucede com a promoção, sem a qual obviamente não haverá carreira, mas, sim, uma sucessão ascendente de cargos isolados.
- O inciso II do artigo 37 da Constituição Federal também não permite o **‘aproveitamento’**, uma vez que, nesse caso, há igualmente o ingresso em outra carreira sem o concurso exigido pelo mencionado dispositivo.” (ADI 231/RJ, p.1125, grifo nosso)



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

ADI 231/1992-RJ

Diante do novo paradigma instaurado pela Constituição de 1988, as formas de provimento derivado permitidas são:

- **Promoção:** mudança de classe, conforme desenho de carreira. Não contempla carreira superior, correlata, afim ou principal;
- **Aproveitamento:** de servidor colocado em disponibilidade, nos termos do art. 41, § 3º, da CR/88: “extinto o cargo ou declarada a sua desnecessidade, o servidor estável ficará em disponibilidade, com remuneração proporcional ao tempo de serviço, até seu adequado aproveitamento em outro cargo.”
- **Transformação:** transferência de servidores para outros cargos ou para categorias funcionais diversas das iniciais. Poderá ser constitucional quando oriunda de contexto de reestruturação administrativa, presentes os requisitos de similitude entre as atribuições, equivalência salarial e identidade dos requisitos de escolaridade para ingresso no cargo público.

Lado outro, tornaram-se inconstitucionais:

- **Acesso:** enquadramento em cargo inicial de carreira hierarquicamente superior **ou “passagem do funcionário do cargo mais elevado de sua série de classes (carreira) para o inicial de outra série de classes (outra carreira) considerada principal em relação à anterior.”** (STF, ADI 231/RJ, p.1141)
- **Ascensão:** processo seletivo interno para seleção de funcionários públicos, para carreira diversa. Em alguns casos, com participação de candidato externos ao serviço público.
- **Transferência:** “dar-se entre cargos da mesma carreira, mas de quadros diversos, ou entre cargos de mesmo quadro, mas de carreiras diferentes, ou entre cargo isolado e de carreira, e vice-versa, ou, finalmente, entre cargos isolados” (STF, ADI 231/RJ, p. 1162)



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

Retomando:

“Carreira e ascensão coabitam o mesmo teto. São irmãs siamesas. Sem a segunda não se tem a primeira, ficando os servidores impossibilitados de alcançar cargos mais elevados, o que não condiz com a necessidade de estimular-se o aprimoramento indispensável à prestação de bons serviços pela administração pública” (Ministro Marco Aurélio, STF, ADI 231/1992 - Rio de Janeiro, p. 1167)

3.2 Promoção: Componentes Gerais



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

COMPONENTES GERAIS - PANORAMA GERAL

Estrutura piramidal de carreira: a utilização da hierarquia como método de gestão:

- Na carreira de Diplomata, observou-se que a ocupação de cargos de direção e posições no exterior, de alguma maneira, atuam como mecanismo de incentivo. Contudo, diante da limitação à ocupação de cargos e posições para as carreiras de Assistente de Chancelaria e Oficial de Chancelaria, observou-se que a estrutura piramidal é ainda mais disfuncional.

Ademais, conforme descrito pela Fundação Escola Nacional de Administração Pública – ENAP:

"Se, por um lado, a limitação no número de vagas em cada nível pode contribuir para que os servidores com melhor desempenho e dedicação sejam reconhecidos, promovendo, se bem regulamentado, um processo verdadeiramente meritocrático, por outro pode gerar um **modelo disfuncional**, em que os primeiros servidores a alcançarem os níveis mais elevados da carreira ocupam todas as vagas disponíveis e, com isso, **impedem o acesso de outros servidores a esses níveis**, independentemente de critérios meritocráticos." (2021, p. 20).

Merecimento em detrimento do mérito: métrica de popularidade recebe maior relevância que desempenho:

- A aferição de merecimento é marcada pela discricionariedade. Nesse sentido, verificou-se a ausência de: critérios objetivos, transparência, impessoalidade e indicadores de desempenho. Ademais, os regulamentos referentes à avaliação de desempenho, determinada pela Lei nº 8.829/1993, reduziram a sua relevância, ao equipará-la a etapas como votação horizontal, análise de histórico funcional e registro elogiosos ou desabonadores.

3.2 Promoção



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

COMPONENTES GERAIS - MODELO ATUAL

Promoções das carreiras de Assistente de Chancelaria e Oficial de Chancelaria organizadas por requisitos e critérios (2024):

Carreira de Achan e Ofchan	Antiguidade	Merecimento	Misto
Classe	Requisitos	Requisitos	Requisitos
Classe Especial	Não há	-Avaliação de Desempenho -Tempo de Exercício -Tempo de Classe -Tempo no Exterior -Curso Específico	Não há
Classe C	-Tempo de Classe	-Avaliação de Desempenho -Tempo de Exercício -Tempo de Classe -Tempo no Exterior -Curso Específico	-Avaliação de Desempenho -Tempo de Classe
Classe B	-Tempo de Classe	-Avaliação de Desempenho -Tempo de Exercício -Tempo de Classe -Curso Específico	-Avaliação de Desempenho -Tempo de Classe



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

COMPONENTES GERAIS - PANORAMA GERAL

1. REQUISITOS *(estabelecidos por Lei):*

- A. Tempo de Classe.
- B. Tempo de Exercício + Tempo de Classe + Curso Específico.
- C. Tempo de Exercício + Tempo de Classe + Tempo no Exterior + Curso Específico.

2. CRITÉRIOS *(filtro em relação aos que preencheram os requisitos):*

- A. Antiguidade;
- B. Merecimento;
- C. Misto.

3. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO: *(instrumento para aferição de merecimento daqueles que preencheram os critérios):*

- A. Análise de métricas de desempenho;
- B. Classificação de acordo com resultado.

**Projeção do modelo
previsto na Lei nº
8.829/1993**



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

COMPONENTES GERAIS - PANORAMA GERAL

1. REQUISITOS *(estabelecidos por Lei):*

- A. Tempo de Classe.
- B. Tempo de Exercício + Tempo de Classe + Curso Específico.
- C. Tempo de Exercício + Tempo de Classe + Tempo no Exterior + Curso Específico.

2. CRITÉRIOS *(filtro em relação aos que preencheram os requisitos):*

- A. Antiguidade;
- B. Merecimento;
- C. Misto.

3. COMISSÃO *(instrumento para aferição de merecimento daqueles que preencheram os critérios):*

- A. Avaliação de Desempenho;
- B. Votação Horizontal;
- C. Análise dos assentamentos pessoais.

**Projeção do modelo
previsto em
regulamento: Decreto
nº 1.565/1995**

3.3 Promoção: Principais Marcos



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

PRINCIPAIS MARCOS - EVOLUÇÃO DO SISTEMA DE PROMOÇÃO

- **1961:** criação da carreira de Oficial de Chancelaria. Adoção do sistema de promoção previsto na Lei nº 3.780/1960, que instituiu a Classificação de Cargos do Serviço Civil do Poder Executivo;
- **1970:** transferência da carreira de Oficial de Chancelaria para o grupo de Serviços Auxiliares. Adoção do sistema de promoção determinado pela Lei nº 5.645/1970, que criou o Plano de Classificação de Cargos e Salários;
- **1986:** criação da categoria funcional de Oficial de Chancelaria. Pela primeira vez, promoveu-se adoção de sistema de promoção específico do MRE disciplinado pela Lei nº 7.501/1986;
- **1993:** criação da carreira de Assistente de Chancelaria e Oficial de Chancelaria. Manteve-se a adoção de sistema de promoção específico do MRE, conforme previsto na Lei nº 8.829/1993.
- **2009:** criação de nova hipótese de promoção, na hipótese de servidor da carreira de Assistente de Chancelaria ou Oficial de Chancelaria “permanecer por mais de 15 anos posicionado em uma mesma classe” pela Lei nº 11.907/2009;
- **2010:** modificação da distribuição das promoções entre os critérios de merecimento e antiguidade e de requisitos para promoção por merecimento pela Lei nº 12.269/2010;
- **2012:** modificação de requisito para promoção à Classe B, mais especificamente, retirada da exigência de tempo no exterior, pela Lei nº 12.702/2012.

3.3 Promoção: Principais Marcos

3.3.1 Evolução do Sistema de Promoção: Ano de 1961



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

PRINCIPAIS MARCOS - EVOLUÇÃO DO SISTEMA DE PROMOÇÃO

1961: adoção do sistema de promoção previsto na Lei nº 3.780/1960, que instituiu a Classificação de Cargos do Serviço Civil do Poder Executivo:

- A carreira de Oficial de Chancelaria foi criada no contexto de **reestruturação** do Ministério das Relações Exteriores.
- A carreira foi inicialmente pensada como de “cunho administrativo”, nesse sentido, a justificativa apresentada concentrou-se em questões burocráticas, sem maior detalhamento acerca das atribuições esperadas, para:

“Atender a um tipo de serviço confiado hoje a improvisação, mas que requer preparo conveniente e envolve responsabilidades, virá eliminar os inconvenientes que resultam da prática atual de contratar auxiliares, cuja situação jurídica suscita controvérsias, tendo dado já origem a demandas judiciais”. (Exposição de Motivos do Projeto de Lei nº 385/1959, p.94, item 14)

- Todavia, apesar de ter sido criada enquanto uma carreira específica do MRE definiu-se a adoção do sistema de promoção geral das carreiras do serviço civil da União, logo, sem que o desenho considerasse especificidades das atividades desempenhadas pelo Itamaraty.
- A adoção do sistema de promoção geral não estava prevista no Projeto de Lei de autoria do Poder Executivo e nem no texto final aprovado pelo Congresso Nacional, tendo sido acarretado por Veto Presidencial.



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

PRINCIPAIS MARCOS - EVOLUÇÃO DO SISTEMA DE PROMOÇÃO

1961: criação da carreira de Oficial de Chancelaria pela Lei nº 3.917, de 14 de julho de 1961.

Contexto do Veto Presencial III:

- A promoção (por merecimento) da carreira de Oficial de Chancelaria, de acordo com o texto do Projeto de Lei aprovado pelo Congresso Nacional, seria aferida pela Comissão de Promoções, também responsável pelo processo na carreira de Diplomata.
- Todavia, em razão do Veto Presidencial III, a promoção (por merecimento) da carreira de Oficial de Chancelaria fora enquadrada no regramento da Lei nº 3.780, de 12 de julho de 1960, que instituiu a Classificação de Cargos do Serviço Civil do Poder Executivo.
- O processo legislativo perdurou por mais de dois anos, tendo início com a apresentação do Projeto de Lei ao Congresso Nacional em 10 de junho de 1959, por meio da Mensagem nº 189 do Poder Executivo, p.92, cuja aprovação resultou na publicação da Lei nº 3.917, em 15 de julho de 1961.
- Quando a versão final do texto foi enviada para sanção presidencial, o mandato Presidente da República responsável pelo envio do Projeto de Lei havia finalizado. O novo Presidente apresentou treze Vetos, mas somente um foi parcialmente rejeitado pelo Congresso Nacional, que tratava dos critérios e requisitos para a promoção.



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

PRINCIPAIS MARCOS - EVOLUÇÃO DO SISTEMA DE PROMOÇÃO

1961: criação da carreira de Oficial de Chancelaria pela Lei nº 3.917, de 14 de julho de 1961.

Veto Presidencial III – mantido:

- **Redação original:** “Art. 18. A Comissão de Promoções tem por finalidade auxiliar o Ministro de Estado na aferição do merecimento dos funcionários da carreira de Diplomata e de outras carreiras do Ministério das Relações Exteriores”.
- **Redação aprovada pelo Congresso:** “Art. 18. A Comissão de Promoções, **presidida pelo Secretário-Geral** tem por finalidade auxiliar o Ministro de Estado na aferição do merecimento dos funcionários da carreira de Diplomata **e de outras carreiras** do Ministério das Relações Exteriores”.
- **Justificativa do Veto:** “A Lei nº 3.780, de 12 de julho de 1960, estabeleceu novo sistema de promoção, inclusive com alteração dos critérios da apuração de merecimento, o que será objeto de regulamentação, para cumprimento em todo o Serviço Público, não se justificando, portanto, a exclusão de um Ministério da observância dessas normas, sob pena de quebra de princípio da uniformidade de critério que deve presidir todos os atos relativos à administração de pessoal”.
- **Resultado:** veto mantido pelo Congresso. “Art. 18. A Comissão de Promoções, presidida pelo Secretário-Geral tem por finalidade auxiliar o Ministro de Estado na aferição do merecimento dos funcionários da carreira de Diplomata (Vetado) do Ministério das Relações Exteriores”.

3.3 Promoção: Principais Marcos

3.3.1 Evolução do Sistema de Promoção: Ano de 1970



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

PRINCIPAIS MARCOS - EVOLUÇÃO DO SISTEMA DE PROMOÇÃO

1970: adoção do sistema de promoção determinado pela Lei nº 5.645/1970, que criou o Plano de Classificação de Cargos e Salários:

- As carreiras do Serviço Civil da União e das autarquias federais foram organizadas em Plano único.
- A nova estrutura contemplava os seguintes grupos: (i) Pesquisa Científica e Tecnológica; (ii) **Diplomacia**; (iii) Magistério; (iv) Polícia Federal; (v) Tributação, Arrecadação e Fiscalização; (vi) Artesanato; (vii) **Serviços Auxiliares**; (viii) Outras atividades de nível superior; (ix) Outras atividades de nível médio.
- Nesse contexto, a carreira de Oficial de Chancelaria fora enquadrada no grupo de Serviços Auxiliares, cujo maior detalhamento acerca do regime de promoção ainda se encontrava na, que correspondia ao Estatuto dos Funcionários Cíveis da União; Lei nº 1.711/1952.
- O grupo de Serviços Auxiliares correspondia “aos cargos de atividades administrativas em geral, quando não de nível superior” (art. 3º, VIII).
- Lado outro, a carreira de Diplomata enquadrou-se no grupo Diplomata correspondente aos “cargos que se destinam a representação diplomática” (art. 3º, III) com regramento próprio de promoção.

3.3 Promoção: Principais Marcos

3.3.1 Evolução do Sistema de Promoção: Ano de 1986



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

PRINCIPAIS MARCOS - EVOLUÇÃO DO SISTEMA DE PROMOÇÃO

Ficha da Lei nº 7.501/1986:

1. REQUISITOS *(estabelecidos por Lei)*:

- A. Curso de Atualização de Oficiais de Chancelaria do Serviço Exterior;
- B. Tempo de exercício no serviço público federal;
- C. Tempo em missão no exterior.

2. CRITÉRIOS *(filtro em relação aos que preencheram os requisitos)*:

- A. Merecimento;
- B. Antiguidade.



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

PRINCIPAIS MARCOS - EVOLUÇÃO DO SISTEMA DE PROMOÇÃO

1986: adoção de sistema de promoção específico do MRE disciplinado pela Lei nº 7.501/1986:

- O Serviço Exterior Brasileiro passou a ser composto pelas recém-criadas carreira de Diplomata e **categoria funcional de Oficial de Chancelaria** a ser preenchida pelo **reenquadramento/aproveitamento** dos servidores da categoria funcional de Oficial de Chancelaria do grupo Serviços Auxiliares, de nível médio, do Plano de Classificação de Cargos, mediante habilitação por processo seletivo e a **transposição** da categoria para **nível superior**.
- Diante do reenquadramento, o modelo de promoção da categoria funcional de Oficial de Chancelaria, passou a ser disciplinado em regime próprio do Ministério das Relações Exteriores.
- Dentre as inovações, estavam:
 - a. Transposição para categoria de nível superior;
 - b. Modelo de promoção, estruturado por classes (especial, C, B e A);
 - c. Curso de Atualização de Oficiais de Chancelaria a ser instituído pelo Instituto Rio Branco.
- **Atribuições:** “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. 4º da Lei nº 7.501/1986)



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

PRINCIPAIS MARCOS - EVOLUÇÃO DO SISTEMA DE PROMOÇÃO

Lei nº 7.501/1986:

1. Requisitos: tempo de exercício ou curso específico.

- **Classe Especial:** “contar o funcionário quinze anos de Serviço Público Federal, dos quais pelo menos quatro em missão permanente no exterior”; e (Art. 63, I)
- **Classe C:** “haver o funcionário concluído o Curso de Atualização de Oficiais de Chancelaria do Serviço Exterior a ser instituído pelo Instituto Rio Branco, em coordenação com o órgão de pessoal do Ministério das Relações Exteriores”. (Art. 63, II)

2. Critérios: merecimento e antiguidade, em iguais proporções. “Art. 64. As promoções de Oficiais de Chancelaria far-se-ão por merecimento e por antiguidade, em iguais proporções”.

Classes	Padrões
Especial	V
	IV
	III
	II
	I
C	V
	IV
	III
	II
	I
B	V
	IV
	III
	II
	I
A	V
	IV
	III
	II
	I

4 CLASSES. 20 PADRÕES



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

PRINCIPAIS MARCOS - EVOLUÇÃO DO SISTEMA DE PROMOÇÃO

Lei nº 7.501/1986:

Existência de vaga:

- A existência de vaga não fora expressamente prevista enquanto requisito para a promoção;
- Todavia, as vagas eram distribuídas e delimitadas entre as quatro classes da carreira, nos termos do Anexo III.

ANEXO III
MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES
SERVIÇO EXTERIOR
QUADRO PERMANENTE
(§ 2º do art. 58 da Lei nº 7.501, de 27 de junho de 1986)

Grupo/Categoria Funcional	Classe	Quantidade
Outras Atividades de Nível Superior NS — 900 Oficial de Chancelaria	Especial	78
	C	156
	B	234
	A	312
Total.....		780



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

PRINCIPAIS MARCOS - EVOLUÇÃO DO SISTEMA DE PROMOÇÃO

1986: criação do Regime Jurídico do Serviço Exterior pela Lei nº 7.501/1986:

- Não havia clareza se os requisitos para pleitear a promoção por merecimento, também deveriam ser observados na promoção por antiguidade;
- Não disciplinou os requisitos para promoção da Classe A para a Classe B;
- Não havia previsão de interstício mínimo para promoção;
- Não havia previsão de progressão;
- Não havia menção à existência de vaga enquanto critério de promoção.

3.3 Promoção: Principais Marcos

3.3.1 Evolução do Sistema de Promoção: Ano de 1993



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

PRINCIPAIS MARCOS - EVOLUÇÃO DO SISTEMA DE PROMOÇÃO

Ficha da Lei nº 8.829/1993

1. REQUISITOS *(estabelecidos por Lei):*

- A. Curso específico, com aproveitamento;
- B. Tempo de exercício;
- C. Tempo em missão no exterior;
- D. Existência de vaga;
- E. Cumprimento do interstício.

2. CRITÉRIOS *(filtro em relação aos que preencheram os requisitos):*

- A. Merecimento;
- B. Antiguidade.



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

PRINCIPAIS MARCOS - EVOLUÇÃO DO SISTEMA DE PROMOÇÃO

1993: a adoção de sistema de promoção específico do MRE, previsto na Lei nº 8.829/1993:

- A categoria funcional de Oficial de Chancelaria, de nível superior, voltou utilizar a nomenclatura de carreira e recebeu regulamentação específica, junto à recém-criada carreira de Assistente de Chancelaria, de nível médio.
- A **primeira composição** da carreira de Oficial de Chancelaria fora preenchida com os integrantes da categoria funcional de Oficial de Chancelaria, na data da publicação da nova Lei.
- A **primeira composição** da carreira de Assistente de Chancelaria, proposta no Projeto de Lei nº 2.287/1991, resultaria do enquadramento dos servidores do Ministério das Relações Exteriores integrantes das **categorias de nível médio**, que **tenham cumprido missão no exterior**, na data da publicação da nova Lei.
- **Todavia, em decorrência da vedação ao provimento derivado pela Constituição de 1988, os requisitos para o enquadramento na carreira de Assistente de Chancelaria foram revisados durante o trâmite legislativo.**



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

PRINCIPAIS MARCOS - EVOLUÇÃO DO SISTEMA DE PROMOÇÃO

1993: criação das carreiras de Oficial de Chancelaria pela Lei nº 8.829, de 22 de dezembro de 1993:

- Enquanto a Lei nº 7.501/1986 disciplinou somente as promoções para a Classe Especial e para a Classe C, a Lei nº 8.829/1993 limitou-se a disciplinar as promoções para a Classe Especial e para a Classe A.
- Contudo, a Lei nº 8.829/1993 não fora expressa em relação a reestruturação das Classes, tanto que o Decreto nº 1.565/1995 manteve a estrutura delimitada pela Lei nº 7.501/1986.
- Todavia, a Lei nº 9.625/1998, ao tratar da Gratificação de Desempenho Diplomático - GDD, de Desempenho de Atividade de Chancelaria - GDC, apresentou nova estrutura de carreira, que passou a contar com três Classes.
- O Anexo I, como apresentado pela Lei nº 9.625/1998, fora revogado pela Lei nº 11.907/2009, que instituiu a remuneração por subsídio para a carreira de Oficial de Chancelaria.

Lei nº 7.501/1986

Classes	Padrões
Especial	V
	IV
	III
	II
	I
C	V
	IV
	III
	II
	I
B	V
	IV
	III
	II
	I
A	V
	IV
	III
	II
	I

4 CLASSES. 20 PADRÕES.

Lei nº 9.625/1998

Classes	Padrões
Especial	V
	IV
	III
	II
	I
C	V
	IV
	III
	II
	I
B	V
	IV
	III
	II
	I
A	V
	IV
	III
	II
	I

3 CLASSES. 20 PADRÕES.

3.3 Promoção



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

PRINCIPAIS MARCOS - EVOLUÇÃO DO SISTEMA DE PROMOÇÃO

1993: criação das carreiras de Oficial de Chancelaria pela Lei nº 8.829, de 22 de dezembro de 1993.

Critérios: antiguidade e merecimento.

“Art. 14. Nas promoções do Oficial de Chancelaria e do Assistente de Chancelaria serão observadas as seguintes proporções no preenchimento de vagas por merecimento e antiguidade:

- Para a **Classe Especial:** oitenta por cento das vagas por merecimento e vinte por cento por antiguidade;
- Para a **Classe A:** sessenta por cento das vagas por merecimento e quarenta por cento por antiguidade.”

Classes	Padrões
Especial	V
	IV
	III
	II
	I
A	VII
	VI
	V
	IV
	III
	II
	I
Inicial	VIII
	VII
	VI
	V
	IV
	III
	II
	I

3 CLASSES. 20 PADRÕES



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

PRINCIPAIS MARCOS - EVOLUÇÃO DO SISTEMA DE PROMOÇÃO

1993: criação das carreiras de Oficial de Chancelaria pela Lei nº 8.829, de 22 de dezembro de 1993.

Critério: merecimento.

Requisitos:

"Art. 12. A promoção, por merecimento, dependerá cumulativamente de:

- I) conclusão, com aproveitamento, de cursos de aperfeiçoamento para esse fim instituídos;
- II) avaliação de desempenho;
- III) cumprimento do interstício;
- IV) existência de vaga.

Art. 13. As condições para a progressão e a promoção serão definidas em regulamento.

Parágrafo único. O regulamento disporá sobre a criação de comissões de promoções, bem como sobre a forma de avaliação de desempenho funcional e de apuração de antiguidade."



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

PRINCIPAIS MARCOS - EVOLUÇÃO DO SISTEMA DE PROMOÇÃO

1993: criação das carreiras de Oficial de Chancelaria pela Lei nº 8.829, de 22 de dezembro de 1993.

Critério: merecimento.

Requisitos:

"Art. 16. Poderá ser promovido por merecimento o Assistente de Chancelaria que satisfizer os seguintes requisitos:

- I) Classe Especial - contar, no mínimo, vinte anos de efetivo exercício no Ministério das Relações Exteriores e ter sido habilitado no curso de Especialização de Assistente de Chancelaria (CEAC)
- II) Classe A - contar, no mínimo, dez anos de efetivo exercício no Ministério das Relações Exteriores e ter sido habilitado no Curso de Treinamento para o Serviço Exterior (CTSE)."

3.3 Promoção



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

PRINCIPAIS MARCOS - EVOLUÇÃO DO SISTEMA DE PROMOÇÃO

1993: criação das carreiras de Oficial de Chancelaria pela Lei nº 8.829, de 22 de dezembro de 1993.

Critério: antiguidade e merecimento.

Requisitos: existência de vagas:

- Apesar de a existência de vaga ter constado no rol de requisitos para a promoção por merecimento, o Anexo I - Quadro de Pessoal, não discriminava as vagas por Classe;
- Todavia, em mudança legislativa promovida pela Lei nº 9.625/1998, as vagas passaram a ser distribuídas e delimitadas por Classe, indicando um modelo de carreira piramidal.

ANEXO I
QUADRO DE PESSOAL

CARREIRAS	QUANTIDADE
OFICIAL DE CHANCELARIA	1.000
ASSISTENTE DE CHANCELARIA	1.200
TOTAL GERAL	2.200

ANEXO I
(Redação dada pela Lei nº 9.625, de 1998)

CARREIRAS	CLASSES	PADRÕES	VALOR CORRESPONDENTE AOS PADRÕES DO ANEXO II DA LEI Nº 8.460/92	QUANTIDADE DE CARGOS
OFICIAL DE CHANCELARIA	INICIAL	de I a VIII	D-I a C-III	500
	"A"	de I a VII	C-IV a B-IV	350
	ESPECIAL	de I a V	B-V a A-III	150
	SUBTOTAL			1.000
ASSISTENTE DE CHANCELARIA	INICIAL	de I a VIII	D-I a C-III	600
	"A"	de I a VII	C-IV a B-IV	420
	ESPECIAL	de I a V	B-V a A-III	180
	SUBTOTAL			1.200
TOTAL GERAL				2.200

3.3 Promoção: Principais Marcos

3.3.1 Evolução do Sistema de Promoção: Ano de 2009



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

PRINCIPAIS MARCOS - EVOLUÇÃO DO SISTEMA DE PROMOÇÃO

2010: criação de nova hipótese de promoção pela Lei nº 12.269, de 21 de junho de 2010:

- A Lei nº 12.269/2010 promoveu alterações em diversas carreiras do Executivo Federal. Especificamente acerca das carreiras de Assistente de Chancelaria e Oficial de Chancelaria reestruturando a composição remuneratória;
- Além disso, criou nova hipótese de promoção, nos seguintes termos:

"Art. 2º A estrutura dos cargos da Carreira de Oficial de Chancelaria e da Carreira de Assistente de Chancelaria passa a ser a constante do Anexo II desta Lei, observada a correlação estabelecida na forma do Anexo III desta Lei.

§ 1º A Carreira de Oficial de Chancelaria é composta de 1.000 (mil) cargos, e a Carreira de Assistente de Chancelaria de 1.200 (mil e duzentos) cargos, distribuídos nas Classes A, B, C e Especial, conforme regulamento.

§ 2º O titular de cargo integrante das Carreiras de que trata o caput deste artigo que **permanecer por mais de 15 (quinze) anos posicionado em uma mesma classe, desde que tenha obtido, durante pelo menos 2/3 (dois terços) do período de permanência na classe, percentual na avaliação de desempenho individual suficiente para progressão por mérito**, observado o interstício de 12 (doze) meses de efetivo exercício, será automaticamente promovido à classe subsequente.

§ 3º O disposto no § 2º deste artigo não se aplica à promoção para a Classe Especial.

§ 4º (VETADO)"

3.3 Promoção: Principais Marcos

3.3.1 Evolução do Sistema de Promoção: Ano de 2010 - 2012



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

PRINCIPAIS MARCOS - EVOLUÇÃO DO SISTEMA DE PROMOÇÃO

2010: criação de nova hipótese de promoção pela Lei nº 12.269, de 21 de junho de 2010.

Critérios: antiguidade e merecimento:

- **Classe Especial:** a promoção será somente por merecimento;
- **Classe C:** oitenta por cento das vagas por merecimento e vinte por cento por antiguidade;
- **Classe B:** sessenta por cento das vagas por merecimento e quarenta por cento por antiguidade.
- A Lei nº 12.269/2010 voltou a fazer remissão à estrutura de carreira composta por 4 Classes.

Classes	Padrões
Especial	V
	IV
	III
	II
	I
C	V
	IV
	III
	II
	I
B	V
	IV
	III
	II
	I
A	V
	IV
	III
	II
	I



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

PRINCIPAIS MARCOS - EVOLUÇÃO DO SISTEMA DE PROMOÇÃO

2010: criação de nova hipótese de promoção pela Lei nº 12.269, de 21 de junho de 2010.

Requisitos:

- **Classe Especial:** contar o Oficial de Chancelaria da Classe C, no mínimo, vinte anos de efetivo exercício na Carreira de Oficial de Chancelaria, dos quais pelo menos dez anos de serviços prestados no exterior, e ter sido habilitado no Curso de Especialização de Oficial de Chancelaria - CEOC; (Art. 15, inciso I)
- **Classe C:** contar o Oficial de Chancelaria da Classe B, no mínimo, doze anos de efetivo exercício na Carreira de Oficial de Chancelaria, dos quais um mínimo de seis anos de serviços prestados no exterior e ter sido habilitado no Curso de Capacitação de Oficial de Chancelaria - CCOC; e (Art. 15, inciso II)
- **Classe B:** contar o Oficial de Chancelaria da Classe A, no mínimo, seis anos de efetivo exercício na Carreira de Oficial de Chancelaria, dos quais um mínimo de três anos de serviços prestados no exterior e ter sido habilitado no Curso de Atualização de Oficial de Chancelaria - CAOC. (Art. 15, inciso III)
- A Lei nº 12.702/2012 **retirou a exigência de tempo no exterior** para promoção à Classe B:
- **Classe B:** contar o Oficial de Chancelaria da Classe A, no mínimo, seis anos de efetivo exercício na Carreira de Oficial de Chancelaria e ter sido habilitado no Curso de Atualização de Oficial de Chancelaria - CAOC.

3.3 Promoção: Principais Marcos

3.3.1 Evolução do Sistema de Promoção: Atualmente



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

PRINCIPAIS MARCOS - EVOLUÇÃO DO SISTEMA DE PROMOÇÃO

Lei nº 8.829/1993:

"Art. 10. O **desenvolvimento** do servidor na carreira ocorrerá mediante progressão e promoção, a seguir definidas:

- I. **Progressão**, a passagem do servidor de um padrão para o seguinte, dentro da mesma classe, obedecidos os critérios especificados para a avaliação de desempenho e o tempo de efetiva permanência no cargo;
- II. **Promoção**, a passagem do servidor de uma classe para a imediatamente superior da respectiva carreira."

3.4 Progressão



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

PROGRESSÃO

Decreto nº 1.565/1995:

- A progressão será realizada com base em **conceito atribuído ao desempenho funcional do servidor**.
- A atribuição de conceitos para fins de progressão será feita, anualmente, pela **Divisão de Recursos Humanos do Ministério das Relações Exteriores**, com base nos assentamentos funcionais dos servidores, observados os critérios de **assiduidade** e **disciplina**.

Aferição:

- **Conceito 1:** servidores com desempenho funcional satisfatório quanto aos **critérios de disciplina e assiduidade**;
- **Conceito 2:** servidores que tenham sofrido **pena disciplinar** ou **faltado injustificadamente** ao serviço.
- Serão **progredidos** por **merecimento** os servidores que obtiverem o Conceito 1 e por **antiguidade** os que obtiverem o Conceito 2.



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

PROGRESSÃO

Decreto nº 1.565/1995: Interstício mínimo.

Prazo:

- Lei nº Lei nº 8.829/1993 : “o interstício mínimo para progressão será de doze meses”; (Art.11)
- Decreto nº 1.565/1995: “o interstício será de doze meses, para a progressão por merecimento, e de 24 meses para a progressão por antiguidade”. (Art. 31, § 2º)

Contagem:

- "Art. 31. Para fins de progressão, o servidor deverá cumprir interstício em períodos corridos, contado a partir do primeiro dia do mês de janeiro ou do mês de julho subsequente a sua entrada em exercício.
- § 1º Consideram-se períodos corridos, para efeito deste artigo, aqueles contados de data a data, sem qualquer dedução na contagem."



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

PROGRESSÃO

Decreto nº 1.565/1995: Interstício mínimo.

Contagem:

- Art. 33. A contagem de tempo será interrompida nos casos em que o servidor se afastar do cargo em decorrência de:
 - I - licença por motivo de afastamento do cônjuge;
 - II - licença para exercício de atividade política;
 - III - licença sem remuneração por motivo de doença em pessoa da família;
 - IV - licença para tratar de interesses particulares;
 - V - suspensão disciplinar ou preventiva;
 - VI - prisão administrativa ou decorrente de decisão judicial;
 - VII - prisão preventiva, em flagrante delito, enquanto a prisão não for revogada.
- Parágrafo único. Será restabelecida a contagem do tempo, com os efeitos daí decorrentes, a partir da data do afastamento do servidor para o cumprimento de suspensão disciplinar ou preventiva, nos casos em que ficar apurada a improcedência da penalidade aplicada.

3.5 Promoção: Critérios e Requisitos



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

CRITÉRIOS E REQUISITOS: COMPONENTES GERAIS

1. CRITÉRIOS *(filtro em relação aos que preencheram os requisitos):*

- A. Antiguidade.
- B. Merecimento;
- C. Misto.

2. REQUISITOS *(estabelecidos por Lei):*

- A. Tempo de Classe.
- B. Tempo de Classe + Avaliação de Desempenho;
- C. Tempo de Exercício + Tempo de Classe + Curso Específico + Avaliação de Desempenho;
- D. Tempo de Exercício + Tempo no Exterior + Tempo de Classe + Curso Específico + Avaliação de Desempenho.

3. COMISSÃO *(instrumento para aferição de merecimento daqueles que preencheram os critérios):*

- A. Análise dos assentamentos pessoais;
- B. Votação Horizontal.

3.5 Promoção



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

CRITÉRIOS E REQUISITOS: COMPONENTES GERAIS

Promoções da carreira de Oficial de Chancelaria organizadas por requisitos e critérios (2024):

Carreira de Ofchan	Antiguidade	Merecimento	Misto
Classe	Requisitos	Requisitos	Requisitos
Classe Especial	Não há.	<ul style="list-style-type: none">• 20 anos de efetivo exercício;• 10 anos de serviços prestados no exterior;• 5 anos de Classe;• Curso de Especialização de Oficial de Chancelaria – CEOC;• Avaliação de Desempenho.	Não há.
Classe C	-5 anos de classe.	<ul style="list-style-type: none">• 12 anos de efetivo exercício;• 6 anos de serviços prestados no exterior;• 5 anos de Classe;• Curso de Capacitação de Oficial de Chancelaria – CCOC;• Avaliação de Desempenho.	<ul style="list-style-type: none">• 15 anos de Classe;• Avaliação de desempenho individual suficiente para progressão por mérito, durante 2/3 do período de permanência na classe.
Classe B	-5 anos de Classe.	<ul style="list-style-type: none">• 6 anos de efetivo exercício;• 5 anos de Classe;• Curso de Atualização de Oficial de Chancelaria – CAOC;• Avaliação de Desempenho.	<ul style="list-style-type: none">• 15 anos de Classe;• Avaliação de desempenho individual suficiente para progressão por mérito, durante 2/3 do período de permanência na classe.

3.5 Promoção



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

CRITÉRIOS E REQUISITOS: COMPONENTES GERAIS

Promoções da carreira de Assistente de Chancelaria organizadas por requisitos e critérios (2024):

Carreira de Achan	Antiguidade	Merecimento	Misto
Classe	Requisitos	Requisitos	Requisitos
Classe Especial	Não há.	<ul style="list-style-type: none">• 20 anos de efetivo exercício;• 10 anos de serviços prestados no exterior;• 5 anos de Classe;• Curso de Especialização de Assistente de Chancelaria – CEAC;• Avaliação de Desempenho.	Não há.
Classe C	-5 anos de classe.	<ul style="list-style-type: none">• 12 anos de efetivo exercício;• 6 anos de serviços prestados no exterior;• 5 anos de Classe;• Curso de Capacitação de Assistente de Chancelaria - CCAC;• Avaliação de Desempenho.	<ul style="list-style-type: none">• 15 anos de Classe;• Avaliação de desempenho individual suficiente para progressão por mérito, durante 2/3 do período de permanência na classe.
Classe B	-5 anos de Classe.	<ul style="list-style-type: none">• 6 anos de efetivo exercício;• 5 anos de Classe;• Curso de Treinamento para o Serviço no Exterior – CTSE;• Avaliação de Desempenho.	<ul style="list-style-type: none">• 15 anos de Classe;• Avaliação de desempenho individual suficiente para progressão por mérito, durante 2/3 do período de permanência na classe.

3.5 Promoção: Requisitos - Merecimento



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

CRITÉRIOS E REQUISITOS: MERECIMENTO

Distribuição das vagas de promoção por classe e por critério (2024):

Classe	Antiguidade	Merecimento
Classe Especial	-	100%
Classe C	20%	80%
Classe B	40%	60%

Lei nº 8.829/1993:

“Art. 14. Nas promoções nas Carreiras de Oficial de Chancelaria e de Assistente de Chancelaria serão observadas as seguintes proporções no preenchimento de vagas por merecimento e por antiguidade:

I - para a Classe Especial, a promoção será somente por merecimento;

II - para a Classe C, oitenta por cento das vagas por merecimento e vinte por cento por antiguidade; e

III - para a Classe B, sessenta por cento das vagas por merecimento e quarenta por cento por antiguidade.”



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

CRITÉRIOS E REQUISITOS: IMPEDIMENTOS

Lei nº 8.829/1993:

“Art. 20. Não poderá ser promovido o Oficial de Chancelaria ou o Assistente de Chancelaria temporariamente afastado do exercício do cargo em razão de:

I - licença para o trato de interesses particulares;

II - licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;

III - licença para trato de doença em pessoa da família, por prazo superior a 1 (um) ano, desde que a doença não haja sido contraída em razão do serviço do Oficial de Chancelaria ou do Assistente de Chancelaria;

IV - licença extraordinária; e

V - investidura em mandato eletivo, cujo exercício lhe exija o afastamento.”

Decreto nº 1.565/1995:

Apesar do preceito legal, autorizou a promoção por antiguidade de servidor em mandato eletivo ou classista, que exija o afastamento:

“Art. 40. Somente por antiguidade poderá ser promovido o servidor que se encontrar investido em mandato eletivo ou classista, cujo exercício lhe exija o afastamento.”

3.5 Promoção: Requisitos - Antiguidade



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

CRITÉRIOS E REQUISITOS: ANTIGUIDADE

REQUISITO:

A	Classe B e Classe C
	Tempo de Classe

Lei nº 8.829/1993:

“Art. 18. A antiguidade de Oficial de Chancelaria e Assistente de Chancelaria levará em conta exclusivamente o tempo de efetivo exercício do servidor nas respectivas carreiras.

Parágrafo único. A antiguidade será computada a partir da data em que o servidor entrar no efetivo exercício do cargo, ou a partir da data de vigência do ato de promoção ou progressão.”

Decreto nº 1.565/1995:

“Art. 26. § 1º A antiguidade será apurada de acordo com o tempo de efetivo exercício na respectiva Carreira, computado em dias.

Art. 26. § 2º Para efeito de apuração da antiguidade, considerar-se-ão como de efetivo exercício os afastamentos previstos no art. 102 da Lei nº 8.112, de 1990;

Art. 27. A antiguidade no primeiro padrão da Classe Inicial das Carreiras de Oficial de Chancelaria e de Assistente de Chancelaria contar-se-á a partir da data de entrada em exercício do servidor, descontados os períodos não considerados de efetivo exercício.

Parágrafo único. A antiguidade nos demais padrões contar-se-á a partir da data de vigência do ato de progressão ou promoção do servidor.”

3.5 Promoção: Requisitos - Misto



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

CRITÉRIOS E REQUISITOS: MISTO

REQUISITO:

B	Classe B e Classe C
	Tempo de Classe + Avaliação de Desempenho

Lei nº 11.907/2009:

“Art. 2º (...) § 2º O titular de cargo integrante das Carreiras de que trata o caput deste artigo que permanecer por mais de 15 (quinze) anos posicionado em uma mesma classe, desde que tenha obtido, durante pelo menos 2/3 (dois terços) do período de permanência na classe, percentual na avaliação de desempenho individual suficiente para progressão por mérito, observado o interstício de 12 (doze) meses de efetivo exercício, será automaticamente promovido à classe subsequente.

§ 3º O disposto no § 2º deste artigo não se aplica à promoção para a Classe Especial.”

3.5 Promoção: Critério - Merecimento



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

CRITÉRIOS E REQUISITOS: MERECIMENTO

REQUISITOS GERAIS CUMULATIVOS da Lei nº 8.829/1993:

- I - Conclusão, com aproveitamento, de cursos de aperfeiçoamento para esse fim instituídos;
- II - Avaliação de desempenho;
- III - Cumprimento do interstício;
- IV - Existência de vaga.

REQUISITOS ESPECÍFICOS – CARREIRA DE ASSISTENTE DE CHANCELARIA:

D	Classe Especial	<ul style="list-style-type: none">• 20 anos de efetivo exercício;• 10 anos de serviços prestados no exterior;• 5 anos de Classe;• Curso de Especialização de Assistente de Chancelaria – CEAC;• Avaliação de Desempenho.
	Tempo de Exercício + Tempo no Exterior + Tempo de Classe + Curso Específico + Avaliação de Desempenho.	
D	Classe C	<ul style="list-style-type: none">• 12 anos de efetivo exercício;• 6 anos de serviços prestados no exterior;• 5 anos de Classe;• Curso de Capacitação de Assistente de Chancelaria - CCAC;• Avaliação de Desempenho.
	Tempo de Exercício + Tempo no Exterior + Tempo de Classe + Curso Específico + Avaliação de Desempenho.	
C	Classe B	<ul style="list-style-type: none">• 6 anos de efetivo exercício;• 5 anos de Classe;• Curso de Treinamento para o Serviço no Exterior – CTSE;• Avaliação de Desempenho.
	Tempo de Exercício + Tempo de Classe + Curso Específico + Avaliação de Desempenho.	



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

CRITÉRIOS E REQUISITOS: MERECIMENTO

REQUISITOS GERAIS CUMULATIVOS da Lei nº 8.829/1993:

- I - Conclusão, com aproveitamento, de cursos de aperfeiçoamento para esse fim instituídos;
- II - Avaliação de desempenho;
- III - Cumprimento do interstício;
- IV - Existência de vaga.

REQUISITOS ESPECIFICOS – CARREIRA DE OFICIAL DE CHANCELARIA:

D	Classe Especial	<ul style="list-style-type: none">• 20 anos de efetivo exercício;• 10 anos de serviços prestados no exterior;• 5 anos de Classe;• Curso de Especialização de Oficial de Chancelaria – CEOC;• Avaliação de Desempenho.
	Tempo de Exercício + Tempo no Exterior + Tempo de Classe + Curso Específico + Avaliação de Desempenho.	
D	Classe C	<ul style="list-style-type: none">• 12 anos de efetivo exercício;• 6 anos de serviços prestados no exterior;• 5 anos de Classe;• Curso de Capacitação de Oficial de Chancelaria – CCOC;• Avaliação de Desempenho.
	Tempo de Exercício + Tempo no Exterior + Tempo de Classe + Curso Específico + Avaliação de Desempenho.	
C	Classe B	<ul style="list-style-type: none">• 6 anos de efetivo exercício;• 5 anos de Classe;• Curso de Atualização de Oficial de Chancelaria – CAOC;• Avaliação de Desempenho.
	Tempo de Exercício + Tempo de Classe + Curso Específico + Avaliação de Desempenho.	



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

CRITÉRIOS E REQUISITOS: MERECIMENTO

REQUISITO: TEMPO DE SERVIÇO PRESTADO NO EXTERIOR

Regras gerais:

“Contam-se, para efeito de apuração de tempo de serviço prestado no exterior, os períodos que o Oficial de Chancelaria e o Assistente de Chancelaria cumpriu em: **(i)** missões permanentes; e **(ii)** missões transitórias ininterruptas de duração igual ou superior a um ano.” (art. 19, *caput*, incisos I e II, da Lei nº 8.829/1993)

“Será computado como tempo de efetivo exercício no posto o prazo compreendido entre a data de chegada do Oficial de Chancelaria e do Assistente de Chancelaria ao posto e a data de partida, **excluindo-se desse cômputo os períodos de afastamento** relativos à: **(i)** licença para trato de interesses particulares; **(ii)** licença por afastamento do cônjuge ou companheiro; **(iii)** licença para trato de doença em pessoa da família, por prazo superior a sessenta dias, desde que a doença não haja sido contraída em razão de serviço do Oficial de Chancelaria ou do Assistente de Chancelaria; **(iv)** licença extraordinária; e **(v)** investidura em mandato eletivo, cujo exercício lhe exija o afastamento. (art. 19, § 2º, da Lei nº 8.829/1993)

Cômputo em dobro e em triplo:

“Será computado em **dobro**, somente para fins de promoção, o tempo de serviço no exterior prestado em postos do grupo C e em **triplo** em postos do grupo D, apurado a partir do momento em que o Oficial de Chancelaria e o Assistente de Chancelaria completar um ano de efetivo exercício no posto.” (art. 19, § 1º, da Lei nº 8.829/1993)



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

CRITÉRIOS E REQUISITOS: MERECIMENTO

REQUISITO: TEMPO DE EFETIVO EXERCÍCIO

Redução do período:

“Os prazos a que se referem os arts. 15 e 16 desta Lei poderão ser reduzidos de 1/3 (um terço) caso o Oficial de Chancelaria ou o Assistente de Chancelaria cumpram, na classe, missão permanente ou transitória ininterrupta de duração igual ou superior a 1 (um) ano em posto do grupo D.” (art. 24, § 4º, da [Lei nº 8.829/1993](#))

“Art. 15. Será candidato à promoção por merecimento o Oficial de Chancelaria que satisfizer os seguintes requisitos:

- I - à Classe Especial, contar o Oficial de Chancelaria da Classe C, no mínimo, vinte anos de efetivo exercício na Carreira de Oficial de Chancelaria, dos quais pelo menos dez anos de serviços prestados no exterior, e ter sido habilitado no Curso de Especialização de Oficial de Chancelaria - CEOC;
- II - à Classe C, contar o Oficial de Chancelaria da Classe B, no mínimo, doze anos de efetivo exercício na Carreira de Oficial de Chancelaria, dos quais um mínimo de seis anos de serviços prestados no exterior e ter sido habilitado no Curso de Capacitação de Oficial de Chancelaria - CCOC; e
- III - à Classe B, contar o Oficial de Chancelaria da Classe A, no mínimo, 6 (seis) anos de efetivo exercício na Carreira de Oficial de Chancelaria e ter sido habilitado no Curso de Atualização de Oficial de Chancelaria - CAOC.”

“Art. 16. Será candidato à promoção por merecimento o Assistente de Chancelaria que satisfizer os seguintes requisitos:

- I - à Classe Especial, contar o Assistente de Chancelaria da Classe C, no mínimo, vinte anos de efetivo exercício na Carreira de Assistente de Chancelaria, dos quais pelo menos dez anos de serviços prestados no exterior e ter sido habilitado no Curso de Especialização de Assistente de Chancelaria - CEAC;
- II - à Classe C, contar o Assistente de Chancelaria da Classe B, no mínimo, doze anos de efetivo exercício na Carreira de Assistente de Chancelaria, dos quais um mínimo de seis anos de serviços prestados no exterior e ter sido habilitado no Curso de Capacitação de Assistente de Chancelaria - CCAC; e
- III - à Classe B, contar o Assistente de Chancelaria da Classe A, no mínimo, 6 (seis) anos de efetivo exercício na Carreira de Assistente de Chancelaria e ter sido habilitado no Curso de Treinamento para o Serviço no Exterior - CTSE.”



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

CRITÉRIOS E REQUISITOS: MERECIMENTO

REQUISITO: TEMPO DE CLASSE

Redução do período:

- O período de interstício na classe não fora previsto de maneira expressa enquanto requisito para a promoção.
- Todavia, a estrutura de desenvolvimento das carreiras de Assistente de Chancelaria e Oficial de Chancelaria é composta pela progressão e promoção.
- Nesse sentido, vez que o interstício mínimo na classe para a progressão na carreira é de 12 meses, conclui-se que o tempo de classe exigido para a promoção (mudança do último nível de uma classe para o primeiro nível da classe seguinte) é de sessenta meses ou cinco anos.

“Art. 11. O interstício mínimo para progressão será de doze meses” ([Lei nº 8.829/1993](#)).



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

CRITÉRIOS E REQUISITOS: MERECIMENTO

REQUISITO: AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

- A Lei nº 8.829/1993 estabeleceu enquanto requisitos cumulativos para a promoção por merecimento: a) conclusão, com aproveitamento, de cursos de aperfeiçoamento para esse fim instituídos; b) cumprimento do interstício e c) existência de vaga.
- Determinou, ainda, a obrigatoriedade da avaliação de desempenho e reservou ao regulamento dispor sobre a “criação de comissões de promoções, bem como sobre a forma de avaliação de desempenho funcional” (art. 12, inciso II).
- O Decreto nº 1.565/1995 estabeleceu a Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional, cujos elementos de apoio, extrapolam a determinação legal, ao distribuir a aferição de merecimento em três tópicos, sendo a avaliação de desempenho, apenas um deles:

Art. 43. No desenvolvimento de seus trabalhos a **Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional** apoiar-se-á nos seguintes elementos:

I - **avaliação de desempenho**;

II - análise dos assentamentos pessoais;

III - resultado de votação horizontal.

- A **Portaria MRE nº 470/2023** ter reproduzido os três elementos, concentrou a pontuação no elemento de análise dos assentos pessoais, no qual o servidor pode acumular 15 dos 25 pontos disponíveis, conforme detalhado a seguir:

Avaliação de desempenho – até 5 pontos;

Resultado de votação horizontal – até 5 pontos;

Análise dos assentos pessoais (histórico funcional) – até 5 pontos;

Análise dos assentos pessoais (registros elogiosos e desabonadores) – até 5 pontos;

Análise de assentos pessoais (designações de função de confiança) – até 5 pontos.



PROMOÇÃO POR MERECIMENTO

COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

- Chefe do Departamento do Serviço Exterior – presidente;
- Chefe da Divisão de Recursos Humanos – secretário executivo;
- Chefe da Divisão do Pessoal;
- Representante do Subsecretário-Geral do Serviço Exterior; e
- Representante do Inspetor-Geral do Serviço Exterior.



Reunião no decorrer da terceira semana dos meses de março de setembro de cada ano.



Elaboração da lista dos Oficiais e Assistentes de Chancelaria selecionados para promoção por merecimento.

CRITÉRIOS:

A. RESULTADO DE VOTAÇÃO HORIZONTAL;

B. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (diversa da progressão);

C. ANÁLISE DOS ASSENTOS PESSOAIS.

A. VOTAÇÃO HORIZONTAL – DIVISÃO DE RECURSOS HUMANOS

DECRETO nº 1.565/1995

- Os servidores das Carreiras de Oficial e de Assistente de Chancelaria, **encaminharão à Divisão de Recursos Humanos os nomes daqueles que julgue merecedores de promoção**, dentre os candidatos de sua própria classe.
- Será utilizada cédula própria onde serão relacionados candidatos em número não superior ao das vagas para **promoção por merecimento** no semestre em que se realize a votação.
- A Divisão de Recursos Humanos, com antecedência razoável, dará ciência aos integrantes das Carreiras de Oficial de Chancelaria e de Assistente de Chancelaria da **relação dos candidatos habilitados à promoção, do número de vagas que ocorrerão no semestre e dos prazos para recebimento das cédulas de votação.**
- Caberá à Divisão de Recursos Humanos apurar o resultado da votação horizontal, **anulando as cédulas que contenham nomes de servidores não habilitados à promoção ou em número superior ao limite estabelecido** para a proporção entre antiguidade e merecimento.



B. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – DIVISÃO RECURSOS HUMANOS

CRITÉRIOS: DECRETO nº 1.565/1995

- **Produtividade:** o volume de trabalho produzido, considerando-se a complexidade, a capacidade de aprendizagem e o tempo de execução, sem prejuízo da qualidade;
- **Proficiência:** a capacidade de desempenhar tarefas com cuidado, exatidão e precisão;
- **Disciplina:** a observância da hierarquia e o respeito às normas legais e regulamentares;
- **Assiduidade:** a presença permanente no local de trabalho;
- **Pontualidade:** o cumprimento do horário estabelecido para o funcionamento da unidade administrativa;
- **Iniciativa:** a capacidade de visualizar situações e agir prontamente, assim como de apresentar sugestões ou ideias relevantes ao aperfeiçoamento do serviço;
- **Cooperação:** a contribuição espontânea ao trabalho de equipe;
- **Urbanidade:** a adesão aos princípios e regras de cortesia no trato com os superiores hierárquicos, os demais servidores e o público em geral;
- **Apresentação:** a aparência pessoal adequada à condição de integrante do Serviço Exterior.

PROCEDIMENTO:

- **Formulário e pontuação atribuída a cada um dos critérios:** Portaria do Ministro de Estado das Relações Exteriores, atualmente nº 470/2023.
- **Avaliador:** integrante da Carreira de Diploma a que estiver subordinado o servidor.
- A avaliação de desempenho deverá ser realizada por meio do preenchimento do Formulário de Avaliação de Desempenho (AVA-1).
- O avaliador deverá, obrigatoriamente, fundamentar sua decisão no campo “Parecer do Avaliador” do formulário AVA-1, independentemente da nota atribuída ao avaliado.

REVISÃO

- Será dado conhecimento ao servidor da avaliação, que poderá recorrer da avaliação de que foi objeto, no prazo de cinco dias úteis a partir da data em que dela teve ciência, mediante requerimento fundamentado à Divisão de Recursos Humanos.
- Caso se configure a situação descrita no parágrafo anterior, a Divisão de Recursos Humanos solicitará o parecer do Diploma a que o servidor esteve anteriormente subordinado.
- Na hipótese anterior, a Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional levará em conta o parecer das duas chefias do servidor.



C. ANÁLISE DOS ASSENTAMENTOS PESSOAIS - COMISSÃO

DECRETO nº 1.565/1995

A **análise dos assentamentos pessoais** consistirá no exame criterioso do **histórico funcional do servidor** para apurar a existência de fatos que possam ser considerados relevantes para o processo de aferição do seu desempenho.

A Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional atentar-se-á especialmente para:

- A ocorrência de **registros elogiosos ou desabonadores;**
- A aplicação de **sanções disciplinares;**
- O desempenho de **funções de confiança** e de **responsabilidade;** e
- O exercício em **postos cujas condições de vida particularmente difíceis.**

Formulário Digital de Funções e Elogios Funcionais para fins de promoção (Portaria nº 470/2023).

PORTARIA MRE

PORTARIA MRE nº 470/2023

“Art. 16 - A **análise dos assentamentos funcionais** dos servidores candidatos à promoção por merecimento consiste no **exame criterioso do histórico funcional** do servidor para apurar a existência de fatos que possam ser considerados relevantes para o processo de aferição de desempenho e será realizada pela Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional, nos termos do artigo 45 do Decreto nº 1.565, de 21 de julho de 1995.”

Serão observados os seguintes itens:

- Histórico funcional;
- Registros elogiosos e desabonadores; e
- Designações de função de confiança e de responsabilidade.



C. ANÁLISE DOS ASSENTAMENTOS PESSOAIS - COMISSÃO

PORTARIA MRE nº 470/2023

"Art. 16 - A **análise dos assentamentos funcionais** dos servidores candidatos à promoção por merecimento consiste no **exame criterioso do histórico funcional** do servidor para apurar a existência de fatos que possam ser considerados relevantes para o processo de aferição de desempenho e será realizada pela Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional, nos termos do artigo 45 do Decreto nº 1.565, de 21 de julho de 1995. Serão observados os seguintes itens:

- **Histórico funcional;**
- Registros elogiosos e desabonadores; e
- Designações de função de confiança e de responsabilidade."

"Art. 17 - Quanto ao **histórico funcional**, serão atribuídas as seguintes pontuações:

- I - missão permanente de qualquer duração ou missão transitória de duração igual ou superior a 365 dias, em posto do grupo A ou B: 3 pontos;
- II - missão permanente de qualquer duração ou missão transitória de duração igual ou superior a 365 dias, em posto do grupo C: 4 pontos;
- III - missão permanente de qualquer duração ou missão transitória de duração igual ou superior a 365 dias, em posto do grupo D: 5 pontos;
- IV - exercício em unidade da Secretaria de Estado, independentemente do número de unidades consecutivas: 5 pontos;
- VI - exercício em escritório regional do Ministério das Relações Exteriores: 3 pontos;
- VII - exercício em outros órgãos do Governo Federal, Estadual, Distrital ou Municipal: 3 pontos;
- VIII - afastamento para servir em organismo internacional (AOI): 3 pontos;
- IX - licença para trato de interesses particulares (LIP), licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro (LAC), licença extraordinária (LEX), investidura em mandato eletivo (AEME), licença para desempenho de mandato classista (LDMC) ou afastamento para estudos no exterior (AEEX), por qualquer período: 1 ponto."



C. ANÁLISE DOS ASSENTAMENTOS PESSOAIS - COMISSÃO

PORTARIA MRE nº 470/2023

"Art. 16 - A **análise dos assentamentos funcionais** dos servidores candidatos à promoção por merecimento consiste no **exame criterioso do histórico funcional** do servidor para apurar a existência de fatos que possam ser considerados relevantes para o processo de aferição de desempenho e será realizada pela Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional, nos termos do artigo 45 do Decreto nº 1.565, de 21 de julho de 1995. Serão observados os seguintes itens:

- Histórico funcional;
- **Registros elogiosos e desabonadores;** e
- Designações de função de confiança e de responsabilidade."

"Art. 18 - Em relação aos **registros elogiosos ou desabonadores** na classe, serão atribuídos os seguintes pontos:

- I - Elogio de chefia (por registro): 1 ponto;
- II - Registro desabonador de chefia (por registro): -1 ponto;
- III - Ocorrência(s) de falta injustificada (por falta): -0,5 ponto;
- IV - Termo de ajustamento de conduta sob os auspícios da Corregedoria: -1 ponto;
- V - Advertência sob os auspícios da Corregedoria: -3 pontos; e
- VI - Suspensão sob os auspícios da Corregedoria: -5 pontos"



C. ANÁLISE DOS ASSENTAMENTOS PESSOAIS - COMISSÃO

PORTARIA MRE nº 470/2023

"Art. 16 - A **análise dos assentamentos funcionais** dos servidores candidatos à promoção por merecimento consiste no **exame criterioso do histórico funcional** do servidor para apurar a existência de fatos que possam ser considerados relevantes para o processo de aferição de desempenho e será realizada pela Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional, nos termos do artigo 45 do Decreto nº 1.565, de 21 de julho de 1995. Serão observados os seguintes itens:

- Histórico funcional;
- Registros elogiosos e desabonadores; e
- **Designações de função de confiança e de responsabilidade.**

Art. 19 - Em relação à **designação de funções de confiança e responsabilidade na classe**, serão atribuídas as seguintes pontuações:

- I - Vice-Cônsul (em missão permanente ou em missão transitória de duração igual ou superior a 365 dias): 0,5 ponto por posto;
- II - Vice-Cônsul nomeado Chefe de Setor Consular (em missão permanente ou em missão transitória de duração igual ou superior a 365 dias): 0,75 ponto por posto;
- III - Chefe do Setor de Administração ou do Setor de Contabilidade, em posto no exterior (em missão permanente ou em missão transitória de duração igual ou superior a 365 dias), sem acúmulo de função elencada no inciso V: 0,5 ponto por posto;
- IV - Titular, no SIAFI, pelos atos de gestão orçamentária e financeira, conformidade dos registros de gestão, arrecadação de rendas, gestão de patrimônio, inscrição de RPNP: 0,5 pontos por unidade em que foi designado para operar no SIAFI;
- V - Operador de SIAFI: 0,5 por unidade em que foi designado para operar o SIAFI;
- VI - SIAPE (operador): 0,5 ponto por unidade em que foi designado para operar o SIAPE;
- VII - Operador do SINC, INCOM, SGRH, SGDP, SCDP, ARCOS, JIRA, SCL, Siorg ou SisRem: 0,5 ponto por sistema e por unidade;"



C. ANÁLISE DOS ASSENTAMENTOS PESSOAIS - COMISSÃO

PORTARIA MRE nº 470/2023

"Art. 16 - A **análise dos assentamentos funcionais** dos servidores candidatos à promoção por merecimento consiste no **exame criterioso do histórico funcional** do servidor para apurar a existência de fatos que possam ser considerados relevantes para o processo de aferição de desempenho e será realizada pela Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional, nos termos do artigo 45 do Decreto nº 1.565, de 21 de julho de 1995. Serão observados os seguintes itens:

- Histórico funcional;
- Registros elogiosos e desabonadores; e
- **Designações de função de confiança e de responsabilidade.**

Art. 19 - Em relação à **designação de funções de confiança e responsabilidade na classe**, serão atribuídas as seguintes pontuações:

VII - Operador do SINC, INCOM, SGRH, SGDP, SCDP, ARCOS, JIRA, SCL, Siorg ou SisRem: 0,5 ponto por sistema e por unidade;

VIII - DAS, FCPE ou CCE/FCE (a partir do nível 5), na SERE: 1 ponto por unidade (independentemente do nível da gratificação);

VIX - FG 1, FG 2, FG 3, GSISTE ou CCE/FCE (níveis 1 a 4), na SERE: 0,5 ponto por unidade (independentemente do nível da gratificação);

X - Responsável titular pela gestão ou fiscalização de contratos na SERE: 0,25 ponto por cada contrato;

XI - Pregoeiro titular: 0,5 ponto por designação;

XII - Participação como membro titular ou em secretariado, comprovados por meio de Boletim de Serviço ou Ata, de Comissão de Processo Administrativo Disciplinar, da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e de Discriminação, da Comissão de Ética, da Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional, da Comissão de Avaliação de Desempenho de Estágio Probatório, da Comissão de Remoções e das Câmaras do Quadro de Acesso): 0,25 ponto por designação; e

XII - Participação como membro titular de Comissão de Administração para desempenho das funções e atribuições previstas no GAP, em postos do exterior: 0,25 ponto por ano de designação."

Sumário

- 4.1 Remoção: Hipóteses e Aptidão;
- 4.2 Remoção: Classificação dos Postos;
- 4.3 Remoção: Requisitos;
- 4.4 Remoção: Critérios.

Principais Legislações

Ato	Assunto	Status	Link
<u>Lei nº 7.501/1986</u>	Regime Jurídico dos Servidores do SEB.	Revogada	<u>Lei</u>
<u>Decreto nº 93.325/1986</u>	Regulamento de Pessoal do SEB.	Vigente	<u>Decreto</u>
<u>Lei nº 3.917/1961</u>	Reorganiza o MRE.	Revogada	<u>Lei</u>
<u>Lei nº 8.829/1993</u>	Cria as Carreiras de Ofchan e Achan.	Vigente	<u>Lei</u>
<u>Lei nº 10.872/2004</u>	Altera dispositivos da Lei nº 7.501/1986.	Revogada	<u>Lei</u>
<u>Lei nº 11.440/2006</u>	Regime Jurídico dos Servidores do SEB.	Vigente	<u>Lei</u>
<u>Ato Normativo 261/2007</u>	Remoção dos Servidores do STM.	Revogado	<u>Ato</u>

4.1 Remoção: Hipóteses e Aptidão

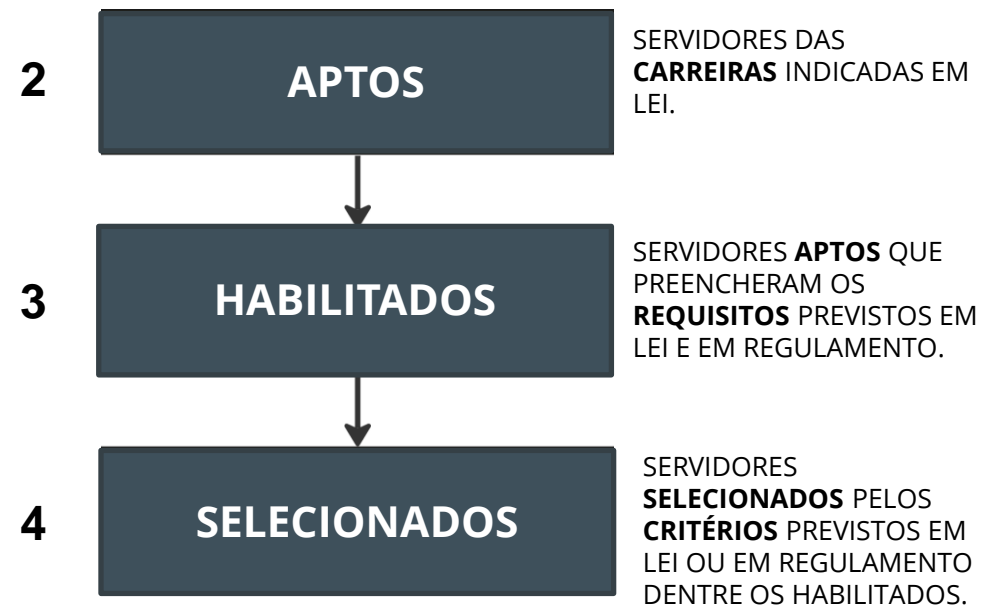
4.1 Mobilidade/Remoção



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

REGRAS DE MOBILIDADE E REMOÇÃO: COMPONENTES

1. **Classificação dos Postos no exterior;**
1. **Hipóteses e Aptidão;**
3. **Critérios;**
4. **Requisitos:**
 - A. Existência de claro de lotação no posto;
 - B. Respeito às regras de remoções entre postos;
 - C. Observância dos prazos de permanência em posto e no exterior;
 - D. Cumprimento de tempo de efetivo exercício na Secretaria de Estado;
 - E. Cumprimento de tempo de estadia na Secretaria de Estado;
 - F. Aprovação no curso de treinamento para o serviço no exterior.



4.2 Remoção: Classificação dos Postos



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

CLASSIFICAÇÃO DOS POSTOS NO EXTERIOR

A **classificação** dos postos ocorrerá por meio de **ato administrativo discricionário** do Ministro de Estado.

De acordo com o art. 13 da Lei nº 11.440/2006, os Postos no exterior serão classificados, para fins de movimentação de pessoal, em grupos A, B, C e D, consoante os seguintes critérios:

- Grau de representatividade da missão;
- Condições específicas de vida na sede; e
- Conveniência da administração.

4.2 Mobilidade/Remoção



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

	<u>Lei nº 7.501/1986</u>	<u>Lei nº 11.440/2006</u>
Grupos	A, B e C	A, B, C e D
Critérios	-Grau de representatividade da missão; -Condições específicas de vida na sede.	-Grau de representatividade da missão; -Condições específicas de vida na sede; -Conveniência da administração.
Competência – <i>Postos</i>	A classificação dos postos em grupos far-se-á mediante ato do Ministro de Estado das Relações Exteriores, por proposta apresentada pela Comissão de Coordenação.	A classificação dos postos em grupos far-se-á mediante ato do Ministro de Estado das Relações Exteriores, por proposta apresentada pela Comissão de Coordenação.
Competência – <i>Lotação numérica</i>	A lotação numérica de cada posto será fixada por ato do Ministro de Estado das Relações Exteriores, mediante proposta da Comissão de Coordenação.	A lotação numérica de cada posto será fixada em ato do Ministro de Estado das Relações Exteriores, mediante proposta da Comissão de Coordenação.
Remoção	O funcionário do Serviço Exterior somente poderá ser removido para posto no qual se verifique claro de lotação em sua classe ou grupo de classes.	O servidor do Serviço Exterior Brasileiro somente poderá ser removido para posto no qual se verifique claro de lotação em sua classe ou grupo de classes, ressalvadas as disposições dos arts. 46 e 47 desta Lei.

Art. 46. Ocupação de posição de Chefe de Missão Diplomática em postos dos grupos C e D por Ministro de Segunda Classe e Conselheiro.

Art. 47. Ocupação de função de Conselheiro em postos dos grupos C e D por Primeiros-Secretários e de Segundos-Secretários.



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

CLASSIFICAÇÃO DOS POSTOS NO EXTERIOR

1961: criação da Comissão de Coordenação pela Lei nº 3.917 de 14 de junho de 1961.

- A nova estrutura do Ministério foi elaborada com base na concentração de poderes na figura do Secretário-Geral, enquanto fundamento precípua, e se materializou em todo texto legal, a começar pela nova estrutura proposta. No desenho original, o Ministério das Relações exteriores teria a seguinte organização:
 1. **Secretaria de Estado:** órgão central que orienta e coordena as Missões Diplomáticas e Repartições Consulares.
 2. **Missões Diplomáticas.**
 3. **Repartições Consulares.**
- A Secretaria de Estado compreendia os seguintes órgãos: (i) **Secretaria-Geral da Política Exterior;** (ii) Departamento de Administração; (iii) Departamento Consular e de Imigração; (iv) Departamento de Assuntos Jurídicos; (v) Cerimonial; (vi) Seção de Segurança Nacional; (vii) **Comissão de Coordenação;** (viii) Comissão de Promoções; (ix) Serviço de Relações com o Congresso; e (x) Serviço de Demarcação de Fronteiras.
- Nesse contexto, criou-se a **Comissão de Coordenação**, a ser presidida pelo Secretário-Geral, composta pelos Adjuntos do Secretário-Geral e dos Chefes dos Departamentos da Secretaria de Estado, com a finalidade de “dar unidade as atividades da Secretaria de Estado.”



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

CLASSIFICAÇÃO DOS POSTOS NO EXTERIOR

1986: classificação de postos no exterior em grupos pela Lei nº 7.501 de 27 de junho de 1986.

A Lei nº 3.917/1961 não estabelecia critérios de classificação dos postos no exterior. Então, a Lei nº 7.501/1986:

- Criou grupos e **critérios** de classificação dos postos no exterior;
 - “Art. 14. Os postos no exterior serão classificados, para fins de movimentação de pessoal, em grupos A, B e C, segundo o grau de representatividade da missão e as condições específicas de vida na sede.”
- Estabeleceu nova atribuição à Comissão de Coordenação, criada pela Lei nº 3.917/1961, de elaborar proposta de classificação dos postos no exterior, a ser entregue ao Ministro de Estado
- Definiu a competência do Ministro de Estado em operar a classificação;
 - “Art. 14. § 1º A classificação dos postos em grupos far-se-á mediante ato do Ministro de Estado das Relações Exteriores, por proposta apresentada pela Comissão de Coordenação.”



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

CLASSIFICAÇÃO DOS POSTOS NO EXTERIOR

1986: classificação de postos no exterior em grupos pela Lei nº 7.501 de 27 de junho de 1986.

Em suma, a Lei nº 7.501/1986 estabeleceu:

- A obrigatoriedade da classificação dos postos no exterior, que deverá se organizar em **três grupos**, quais sejam: A, B e C;
- A determinação de **critérios gerais** para promover-se a classificação, quais sejam: grau de representatividade da missão e condições específicas de vida na sede;
- A **atribuição** da Comissão de Coordenação para elaborar proposta de classificação dos postos, incluindo a lotação numérica, a ser publicizada por ato do Ministro de Estado.



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

CLASSIFICAÇÃO DOS POSTOS NO EXTERIOR

2006: reclassificação de postos no exterior em grupos pela Lei nº 11.440 de 29 de dezembro de 2006.

Criou-se um novo grupo de classificação dos postos, cuja Exposição de Motivos (p.19-21) apontou para a “criação de estímulos à lotação de postos de difíceis condições de vida, ao tempo em que se vinculam ao anseio dos servidores do Serviço Exterior Brasileiro por um desenvolvimento na carreira mais dinâmico”.

Detalhou, ainda, a distribuição dos então 168 postos por grupo, *in verbis*:

- **39 situam-se no Grupo A**, que engloba a maioria dos países da Europa ocidental e América do Norte, países de grande importância política para o Brasil e com condições de vida confortáveis;
- **22 postos compõem o Grupo B**, que abrange postos de relevância para o Brasil, mas de condições de vida ou de segurança com relativa estabilidade; e
- **107 integram o Grupo C**, que abrange países com culturas e religiões diversas da matriz ocidental, com longa distância do Brasil, condições físicas (altitude de mais de 3.000 metros acima do nível do mar) e climáticas (temperaturas excessivamente baixas ou elevadas) adversas, ausência de infraestrutura sanitária, médico-hospitalar e educacional, situação de insegurança em virtude de epidemias, instabilidade social, violência ou de guerra.

Dessa forma, os 107 países que hoje integram a categoria "C" de postos seriam reclassificados em dois grupos, "C" e "D", incluídos, neste último, países de condições de vida excepcionalmente difíceis.



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

CLASSIFICAÇÃO DOS POSTOS NO EXTERIOR

2006: reclassificação de postos no exterior em grupos pela Lei nº 11.440 de 29 de dezembro de 2006.

A Lei nº 3.917/1961 não estabelecia critérios de classificação dos postos no exterior. Então, a Lei nº 7.501/1986:

- Criou novo **grupo de classificação no exterior**;
- Flexibilizou os critérios de classificação, ao incluir a conveniência da administração;

“Art. 13. Os postos no exterior serão classificados, para fins de movimentação de pessoal, em grupos A, B, C e **D**, segundo o grau de representatividade da missão, as condições específicas de vida na sede e a **conveniência da administração.**”

- Retirou a atribuição da Comissão de Coordenação em elaborar proposta de classificação ao Ministro de Estado;
- Manteve a competência do Ministro de Estado em operar a classificação;

“Art. 13. § 1º A classificação dos postos em grupos far-se-á mediante **ato do Ministro de Estado das Relações Exteriores.**”



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

CLASSIFICAÇÃO DOS POSTOS NO EXTERIOR

2006: reclassificação de postos no exterior em grupos pela Lei nº 11.440 de 29 de dezembro de 2006.

Em suma, a Lei nº 11.440/2006 estabeleceu:

- A criação do grupo D para a classificação dos postos no exterior, que passará a se organizar em **quatro grupos**, quais sejam: A, B, C e D;
- A flexibilização dos **critérios gerais** para promover-se a classificação, criados pela Lei nº 7.501/1986, ao incluir a conveniência da administração como um terceiro elemento a ser observado;
- A exclusão da **atribuição** da Comissão de Coordenação para elaborar proposta de classificação dos postos, sendo mantida a competência do Ministro de Estado.

4.1 Remoção: Hipóteses e Aptidão



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

REGRAS DE MOBILIDADE E REMOÇÃO

1. Hipóteses:

A remoção dos servidores do SEB, conforme o art. 11, *caput*, da Lei nº 11.440/2006, poderá ocorrer:

- Entre a Secretaria de Estado e os postos no exterior;
- Entre os postos no exterior.

“Consideram-se postos no exterior as **repartições** do Ministério das Relações Exteriores **sediadas em país estrangeiro**” (art. 11, parágrafo único, Lei nº 11.440/2006).

2. Aptidão:

Poderão ser removidos para atuação nos postos do exterior:

- Em preferência, servidores do **Serviço Exterior Brasileiro**;
- Em caráter excepcional, servidores do **Plano de Classificação de Cargos – PCC**, pertencentes ao Quadro de Pessoal do Ministério das Relações Exteriores, na data da publicação da Lei nº 8.829/1993; e
- Em caráter excepcional, servidores do **Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE**, pertencentes ao Quadro de Pessoal do Ministério das Relações Exteriores, na data da publicação da Lei nº 8.829/1993.

4.1 Mobilidade/Remoção



PCC/PGPE	Lei nº 7.501/1986	Lei nº 10.872/2004	Lei nº 11.440/2006
Carreiras	Ocupantes de cargos ou empregos do Quadro e da Tabela Permanentes do MRE, não pertencentes a carreira ou categoria funcional do Serviço Exterior.	Servidores do PCC/PGPE do Quadro de Pessoal do MRE na data da publicação da <u>Lei nº 8.829/1993</u> ³ .	Servidores do PCC/PGPE do Quadro de Pessoal do MRE na data da publicação da <u>Lei nº 8.829/1993</u> .
Caráter	Excepcional.	Não previsto.	Excepcional.
Ordem	Não prevista.	Não prevista.	Assistentes e Oficiais de Chancelaria.
Requisitos	<ul style="list-style-type: none"> - 5 anos de efetivo exercício na Secretaria de Estado¹; - Aprovação em curso de treinamento para o serviço no exterior²; e - 4 anos de efetivo exercício na Secretaria de Estado entre 2 missões permanentes no exterior. 	<ul style="list-style-type: none"> - 5 anos de efetivo exercício na Secretaria de Estado; - Aprovação em curso de treinamento para o serviço no exterior; - Perfil funcional para o desempenho das atividades correntes dos postos no exterior; 	<ul style="list-style-type: none"> - 5 anos de efetivo exercício na Secretaria de Estado; - Aprovação em curso de treinamento para o serviço no exterior; e - 4 anos de efetivo exercício na Secretaria de Estado entre 2 missões permanentes no exterior; e - Perfil funcional para o desempenho das atividades correntes dos postos no exterior,
Crítérios	<ul style="list-style-type: none"> -Previstos em Plano de Movimentação; - Missões permanentes no exterior, de duração máxima de 4 anos improrrogáveis. Vedada a remoção entre postos no exterior. 	<ul style="list-style-type: none"> - Previstos em Plano de Movimentação. 	<ul style="list-style-type: none"> - Previstos em Plano de Movimentação.
Missões	Permanentes.	Permanentes ou transitórias .	Permanentes ou transitórias.
Regulamentação	Não prevista.	Arts. 22, 23 e 24 da <u>Lei nº 8.829/1993</u> , no que couber.	Arts. 22 e 24 da <u>Lei nº 8.829/1993</u> , no que couber.

^{1 2} Dispensáveis quando se tratar de servidor que já tenha exercido missão permanente no exterior.

³ Ficam vedadas redistribuições de servidores para o Ministério das Relações Exteriores a partir da data de publicação desta Lei.

4.1 Mobilidade/Remoção



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

REGRAS DE MOBILIDADE E REMOÇÃO: PCC/PGPE

Lei nº 7.501/1986 (integralmente revogada):

“Art. 68. Os atuais ocupantes de cargos ou empregos do Quadro e da Tabela Permanentes do Ministério das Relações Exteriores, *não pertencentes a carreira ou categoria funcional do Serviço Exterior*, poderão, **excepcionalmente**, ser designados para missões permanentes no exterior, de duração máxima de 4 (quatro) anos improrrogáveis, nas condições desta Lei e de regulamento, uma vez que satisfaçam aos seguintes requisitos:

- I - contarem pelo menos 5 (cinco) anos de efetivo exercício na Secretaria de Estado;
- II - terem sido aprovados em curso de treinamento para o serviço no exterior; e
- III - contarem pelo menos 4 (quatro) anos de efetivo exercício na Secretaria de Estado entre duas missões permanentes no exterior.

§ 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, **observada a ordem de preferência** destinada aos Oficiais de Chancelaria e Assistentes de Chancelaria para o preenchimento das vagas nos postos.” (grifamos)

Lei nº 8.829/1993 (dispositivo em vigor):

“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. 1º, parágrafo único, grifamos)

4.1 Mobilidade/Remoção



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

REGRAS DE MOBILIDADE E REMOÇÃO: PCC/PGPE

Lei nº 11.440/2006 (em vigor):

“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 .

§ 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, **observada a ordem de preferência destinada aos Oficiais de Chancelaria e Assistentes de Chancelaria** para o preenchimento das vagas nos postos.

§ 2º Poderão ser incluídos nos planos de movimentação referidos no § 1º deste artigo 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 5 anos de efetivo exercício na Secretaria de Estado;

II - tiverem sido aprovados em curso de treinamento para o serviço no exterior; e

III - contarem pelo menos 4 anos de efetivo exercício na Secretaria de Estado entre 2 (duas) missões permanentes no exterior.”
(grifamos)

4.1 Remoção: Requisitos



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

REGRAS DE MOBILIDADE E REMOÇÃO: VISÃO GERAL

Lei nº 11.440/2006:

“Art. 12. Nas remoções entre a Secretaria de Estado e os postos no exterior e de um para outro posto no exterior, procurar-se-á **compatibilizar a conveniência da administração com o interesse funcional do servidor** do Serviço Exterior Brasileiro, observadas as disposições desta Lei e de ato regulamentar do Ministro de Estado das Relações Exteriores.”

Art. 14. “Parágrafo único. O servidor do Serviço Exterior Brasileiro somente poderá ser removido para posto no qual **se verifique claro de lotação em sua classe ou grupo de classes**, ressalvadas as disposições dos arts. 46 e 47 desta Lei.”
(grifamos)

Lei nº 8.829/1993:

“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 e Assistentes de Chancelaria.”



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

REGRAS DE MOBILIDADE E REMOÇÃO: VISÃO GERAL

Decreto nº 93.325/1986:

“Art. 20. São requisitos para a remoção de funcionários da Secretaria de Estado para posto no exterior ou entre postos no exterior:

- I. Atendimento do interesse do serviço e da conveniência da Administração;
- II. Existência de claro de lotação no posto;
- III. Respeito aos critérios às regras de remoções entre postos;
- IV. Observância dos prazos de permanência em posto e no exterior;
- V. Cumprimento de tempo de efetivo exercício na Secretaria de Estado; e
- VI. Aprovação no curso de treinamento para o serviço no exterior, de que tratam os arts. 82, parágrafo único, inciso IV, e 88, inciso II.”



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

REGRAS DE MOBILIDADE E REMOÇÃO: VISÃO GERAL

Decreto nº 93.325/1986:

"Art. 20. São requisitos para a remoção de funcionários da Secretaria de Estado para posto no exterior ou entre postos no exterior:

~~I. — Atendimento do interesse do serviço e da conveniência da Administração;"~~

Identificou-se natureza de critério e não requisito. Além disso, os critérios foram alterados pelo art. 12 da Lei nº 11.440/2006:

- II. Existência de vaga de lotação no posto;
- III. Respeito aos critérios às regras de remoções entre postos;
- IV. Observância dos prazos de permanência em posto e no exterior;
- V. Cumprimento de tempo de efetivo exercício na Secretaria de Estado; e
- VI. Aprovação no curso de treinamento para o serviço no exterior, de que tratam os arts. 82, parágrafo único, inciso IV, e 88, inciso II;



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

REGRAS DE MOBILIDADE E REMOÇÃO: VISÃO GERAL

Requisitos:

- A. Existência de cargo de lotação no posto;
- B. Respeito às regras de remoções entre postos;
- C. Observância dos prazos de permanência em posto e no exterior;
- D. Cumprimento de tempo de efetivo exercício na Secretaria de Estado; e
- E. Aprovação no curso de treinamento para o serviço no exterior.

Critérios:

- A. Conveniência da Administração; e
- B. Interesse funcional do servidor do Serviço Exterior Brasileiro.

4.3 Remoção: Requisitos - Claro de Lotação no Posto

4.3 Mobilidade/Remoção



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

REGRAS DE MOBILIDADE E REMOÇÃO

Requisitos:

- A. Existência de claro de lotação no posto;**
- B. Respeito às regras de remoções entre postos;
- C. Observância dos prazos de permanência em posto e no exterior;
- D. Cumprimento de tempo de efetivo exercício na Secretaria de Estado; e
- E. Aprovação no curso de treinamento para o serviço no exterior.



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

REQUISITO: EXISTÊNCIA DE CLARO DE LOTAÇÃO NO POSTO

Ato Normativo 261/2007 que dispõe sobre a remoção dos servidores efetivos da Justiça Militar da União:

“Entende-se por claro de lotação a **carência de servidor em uma unidade organizacional**, de acordo com a respectiva tabela de lotação, levando-se em conta o cargo, a área e a especialidade, em decorrência de vacâncias ou remoções, salvo a remoção por permuta, que não gera claro de lotação”. (grifamos)

Esclarecimentos prestados pela Assessoria de Gestão de Pessoas do Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT em consulta direta:

“Claro de lotação é um **déficit na força de trabalho de um órgão** que ocorre quando o ocupante de cargo efetivo não está prestando serviços em seu órgão de origem [...]”. (grifamos)



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

REQUISITO: EXISTÊNCIA DE CLARO DE LOTAÇÃO NO POSTO

A **existência de claro em lotação de posto** é um requisito objetivo, cujo cumprimento depende de elementos construídos por meio de critérios discricionários, como:

Definição de numerário:

- A ser definido por ato administrativo discricionário do Secretário de Estado, com permissão via Decreto para detalhar apenas a **quantidade global** de Diplomatas e Oficiais de Chancelaria que deverão ter exercício em cada posto no exterior. Além do Chefe do Posto e do número de Ministros de Primeira Classe e de Ministros de Segunda Classe.

Classe e carreira:

- A Lei nº 11.440/2006 previu diversas exceções à regra de existência de claro de lotação no posto para a carreira de Diplomata. Todavia, a escolha entre a regra ou a exceção ocorrerá pela **conveniência da administração**.

4.3 Mobilidade/Remoção



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

REQUISITO: EXISTÊNCIA DE CLARO DE LOTAÇÃO NO POSTO

Lei nº 11.440/2006:

“Art. 14. A **lotação numérica** de cada posto será fixada em ato do Ministro de Estado das Relações Exteriores.

Parágrafo único. O servidor do Serviço Exterior Brasileiro somente poderá ser removido para **posto no qual se verifique claro de lotação em sua classe ou grupo de classes**, ressalvadas as disposições dos arts. 46 e 47 desta Lei.” (grifamos)

Decreto nº 93.325/1986:

“Art 14. A **lotação numérica** de cada posto será fixada por **ato do Ministro de Estado das Relações Exteriores**, mediante proposta da Comissão de Coordenação.

§ 1º O funcionário do Serviço Exterior somente poderá ser removido para **posto no qual se verifique claro de lotação em sua classe ou grupo de classes**.

§ 2º No caso dos funcionários do Serviço Exterior, a lotação poderá indicar, além do Chefe do Posto e do número de Ministros de Primeira Classe e de Segunda Classe, apenas a **quantidade global** de Diplomatas e Oficiais de Chancelaria que deverão ter exercício em cada posto no exterior.

§ 3º Ficarão a **critério da Administração a conveniência e a oportunidade do preenchimento de claro de lotação em posto no exterior.**” (grifamos)



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

RECAPITULANDO:

Classificação dos postos no exterior:

De acordo com o art. 13 da Lei nº 11.440/2006, os Postos no exterior serão classificados, para fins de movimentação de pessoal, em grupos A, B, C e D, de acordo com os seguintes critérios:

- Grau de representatividade da missão;
- Condições específicas de vida na sede; e
- **Conveniência da administração.**

Critérios para remoção:

Conforme o art. 12 da Lei nº 11.440/2006, nas remoções entre a Secretaria de Estado e os postos no exterior e de um para outro posto no exterior, procurar-se-á compatibilizar a:

- **Conveniência da Administração;** e
- Interesse funcional do servidor do Serviço Exterior Brasileiro.

4.3 Remoção: Requisitos - Remoções entre Postos

4.3 Mobilidade/Remoção



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

REQUISITO: REGRAS DE MOBILIDADE E REMOÇÃO

Requisitos:

- A. Existência de vaga de lotação no posto;**
- B. Respeito às regras de remoções entre postos;**
- C. Observância dos prazos de permanência em posto e no exterior;
- D. Cumprimento de tempo de efetivo exercício na Secretaria de Estado; e
- E. Aprovação no curso de treinamento para o serviço no exterior.

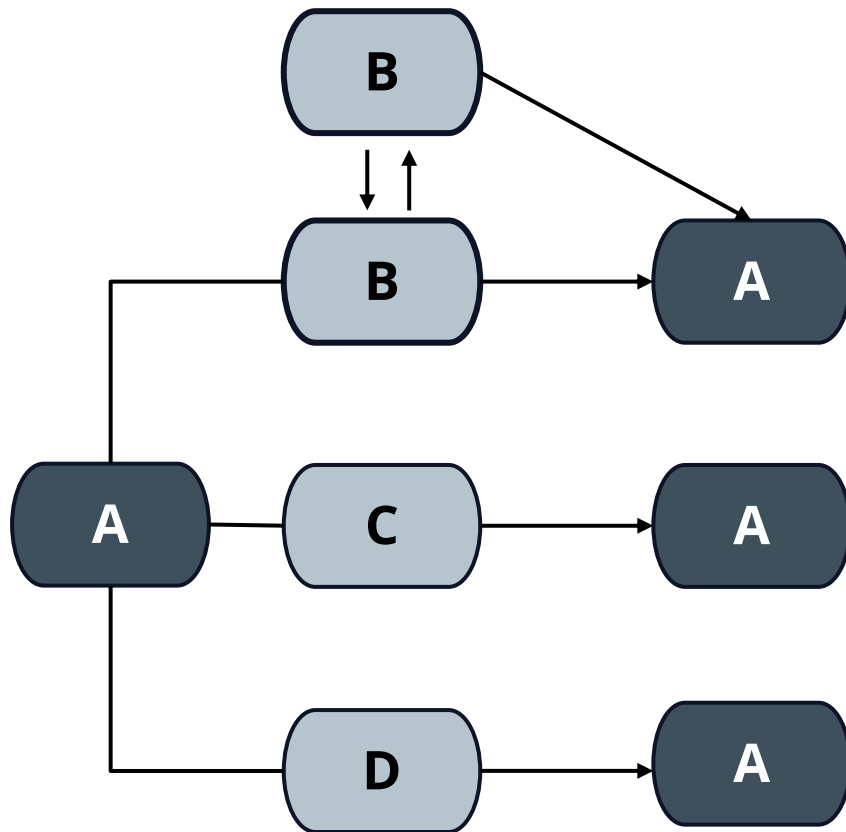
4.3 Mobilidade/Remoção



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

REQUISITO: REGRAS DE MOBILIDADE E REMOÇÃO

Remoção entre postos:



"Art. 24. Na remoção do Oficial de Chancelaria e do Assistente de Chancelaria entre postos no exterior, efetivada sempre de acordo com a conveniência da Administração, deverão ser obedecidos os seguintes critérios:"

Regra:

I - os que estiverem servindo em posto do grupo A somente poderão ser removidos para posto dos grupos B, C ou D;

II - os que estiverem servindo em posto do grupo B somente poderão ser removidos para posto dos grupos A ou B; e

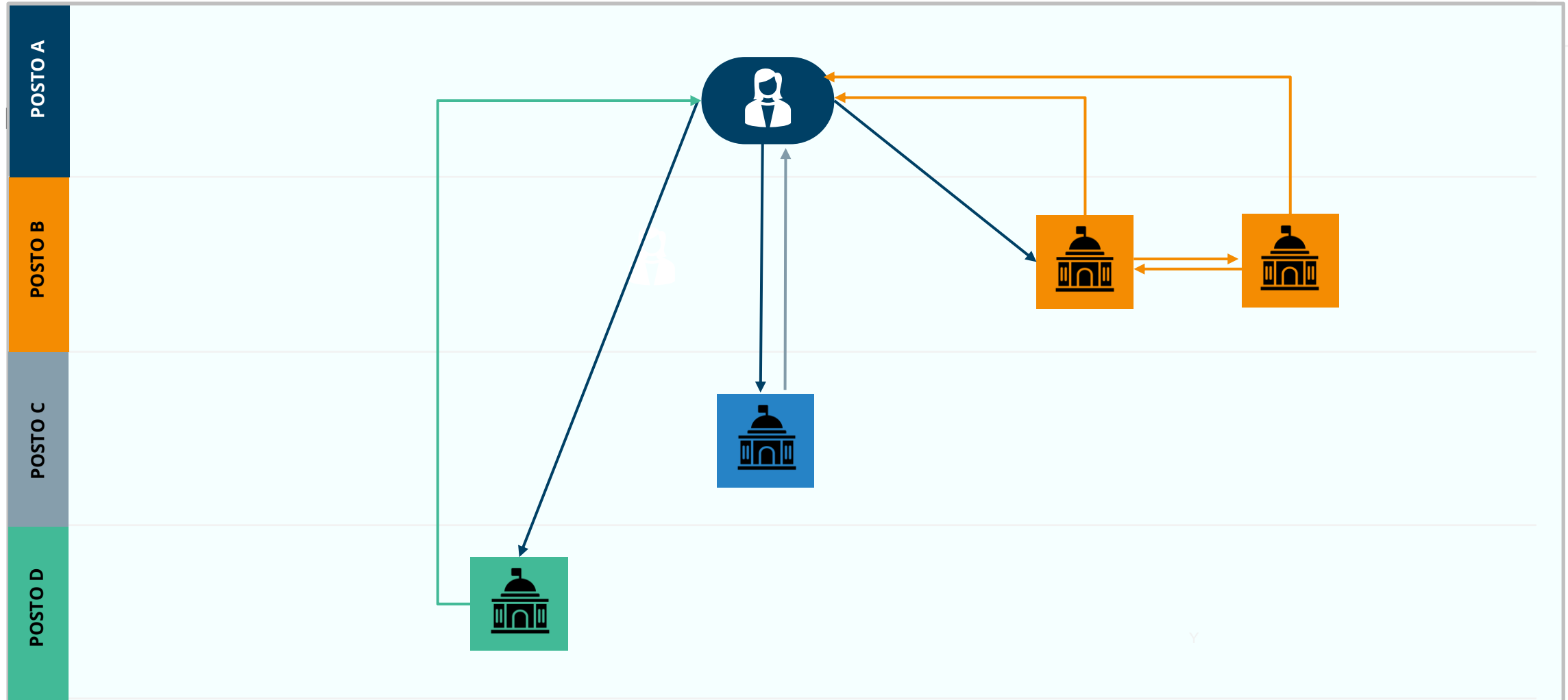
III - os que estiverem servindo em posto dos grupos C ou D somente poderão ser removidos para posto do grupo A."

(Art. 24, Lei nº 8.829/1993)

4.3 Mobilidade/Remoção



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS



4.3 Mobilidade/Remoção



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

REGRAS DE MOBILIDADE E REMOÇÃO

Remoção entre postos:

Lei nº 8.829/1993: “Art. 24. Na remoção do Oficial de Chancelaria e do Assistente de Chancelaria entre postos no exterior, efetivada sempre de acordo com a conveniência da Administração, deverão ser obedecidos os seguintes critérios:”

Exceção (§ 1º):

As remoções que não se ajustem aos critérios estabelecidos nos incisos II e III do *caput* deste artigo, quais sejam:

- “I - os que estiverem servindo em posto do grupo A somente poderão ser removidos para posto dos grupos B, C ou D;
- II - os que estiverem servindo em posto do grupo B somente poderão ser removidos para posto dos grupos A ou B; e”

Somente poderão ser efetivadas mediante:

- Solicitação, por escrito, do interessado;
 - Atendida a conveniência da administração; e
 - Manifestada a anuência do chefe do posto ao qual é candidato.
- O Oficial de Chancelaria e o Assistente de Chancelaria removidos para a Secretaria de Estado nas condições do § 1º deste artigo, **tendo servido apenas em posto do grupo A**, só poderão, na remoção seguinte, ser designados para missão permanente em posto daquele mesmo grupo, **após permanência de 4 anos na Secretaria de Estado (§ 2º)**.

4.3 Remoção: Requisitos - Prazos de Permanência em Posto e no Exterior

4.3 Mobilidade/Remoção



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

REGRAS DE MOBILIDADE E REMOÇÃO

Requisitos:

- A. Existência de vaga de lotação no posto;**
- B. Respeito às regras de remoções entre postos;**
- C. Observância dos prazos de permanência em posto e no exterior;**
- D. Cumprimento de tempo de efetivo exercício na Secretaria de Estado; e
- E. Aprovação no curso de treinamento para o serviço no exterior.



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

REQUISITO: OBSERVÂNCIA DOS PRAZOS DE PERMANÊNCIA EM POSTO E NO EXTERIOR

Lei nº 8.829/1993:

“Art. 22. Nas remoções de Oficial de Chancelaria e de Assistente de Chancelaria observar-se-ão, entre outras, as seguintes disposições: (...)”

II - cumprimento de prazos máximos de cinco anos de permanência em cada posto e de dez anos consecutivos no exterior.”

Regra:

- Período consecutivo máximo no exterior: **10 anos**;
- Período consecutivo máximo em cada posto: **5 anos**.

Exceção:

- O prazo máximo de 10 anos consecutivos de permanência no exterior poderá estender-se, **atendidos a conveniência do serviço e o interesse do servidor**, desde que o período adicional seja cumprido em **postos dos grupos C ou D**, conforme normas a serem definidas em ato do Ministro de Estado das Relações Exteriores. (art. 22, § 2º, Lei nº 8.829/1993).

4.3 Remoção: Requisitos - Tempo de Efetivo Exercício na Secretaria de Estado e Aprovação no Curso

4.3 Mobilidade/Remoção



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

REQUISITO: REGRAS DE MOBILIDADE E REMOÇÃO

Requisitos:

- A. Existência de claro de lotação no posto;
- B. Respeito às regras de remoções entre postos;
- C. Observância dos prazos de permanência em posto e no exterior;
- D. Cumprimento de tempo de efetivo exercício na Secretaria de Estado; e
- E. Aprovação no curso de treinamento para o serviço no exterior.



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

REQUISITO: CUMPRIMENTO DE TEMPO DE EFETIVO EXERCÍCIO NA SECRETARIA DE ESTADO

Estágio inicial (art. 22, I, Lei nº 8.829/1993):

- Será de, no mínimo, 2 anos o estágio inicial, de efetivo exercício na Secretaria de Estado;
- Previsão diversa no Decreto nº 93.325/1986: “Art. 63, § 6º Será de, no mínimo, 2 anos o estágio inicial na Secretaria de Estado dos Diplomatas da classe de Terceiro Secretário”.

Primeira remoção (art. 22, § 1º, Lei nº 8.829/1993):

- Exige-se a aprovação no Curso de Habilitação para o Serviço Exterior - CHSE, em caso de primeira remoção;
- Os requisitos para o curso serão definidos em ato do Ministro de Estado das Relações Exteriores.

4.3 Remoção: Requisitos - Tempo de Estadia na Secretaria de Estado

4.3 Mobilidade/Remoção



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

REQUISITO: REGRAS DE MOBILIDADE E REMOÇÃO

Requisitos:

- A. Existência de claro de lotação no posto;
- B. Respeito às regras de remoções entre postos;
- C. Observância dos prazos de permanência em posto e no exterior;
- D. Cumprimento de tempo de efetivo exercício na Secretaria de Estado;
- E. Aprovação no curso de treinamento para o serviço no exterior; e
- F. Cumprimento de tempo de estadia na Secretaria de Estado.



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

REQUISITO: PERÍODO DE ESTADIA NA SECRETARIA DE ESTADO

Regras Gerais (art. 22, III, Lei nº 8.829/1993):

a. Tendo servido em 2 ou mais postos, deverá cumprir estada na Secretaria de Estado de:

- 1 ano, em caso de remoção para posto dos grupos C ou D;
- 2 anos, em caso de remoção para posto do grupo B; e
- 3 anos, em caso de remoção para posto do grupo A.

b. Tendo servido em apenas 1 posto dos grupos C ou D, deverá cumprir estada na Secretaria de Estado de 1 ano.

c. Tendo servido em apenas 1 posto do grupo B, deverá cumprir estada na Secretaria de Estado de:

- 1 ano, em caso de remoção para posto dos grupos C ou D;
- 2 anos, em caso de remoção para posto do grupo B;
- 3 anos, em caso de remoção para posto do grupo A.

d. Tendo servido em apenas 1 posto do grupo A, deverá cumprir estada na Secretaria de Estado de:

- 1 ano, em caso de remoção para posto do grupo D;
- 2 anos, em caso de remoção para posto do grupo C;
- 3 anos, em caso de remoção para posto do grupo B;
- 4 anos, em caso de remoção para posto do grupo A.



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

REQUISITO: PERÍODO DE ESTADIA NA SECRETARIA DE ESTADO

Exceção (art. 24, § 2º, Lei nº 8.829/1993):

“Art. 24. Na remoção do Oficial de Chancelaria e do Assistente de Chancelaria entre postos no exterior, efetivada sempre de acordo com a conveniência da Administração, deverão ser obedecidos os seguintes critérios:

- I - os que estiverem servindo em posto do grupo A somente poderão ser removidos para posto dos grupos B, C ou D;
- II - os que estiverem servindo em posto do grupo B somente poderão ser removidos para posto dos grupos A ou B; e
- III - os que estiverem servindo em posto dos grupos C ou D somente poderão ser removidos para posto do grupo A.

§ 1º As remoções que não se ajustem aos critérios estabelecidos nos incisos II e III do caput deste artigo somente poderão ser efetivadas mediante solicitação, por escrito, do interessado, atendida a conveniência da administração e manifestada a anuência do chefe do posto ao qual é candidato.

§ 2º O Oficial de Chancelaria e o Assistente de Chancelaria removidos para a Secretaria de Estado nas condições do § 1º deste artigo, tendo servido apenas em posto do grupo A, **só poderão, na remoção seguinte, ser designados para missão permanente em posto daquele mesmo grupo, após permanência de 4 (quatro) anos na Secretaria de Estado.**”

4.4 Remoção: Critérios

4.4 Mobilidade/Remoção



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

CRITÉRIOS:

Dentre os servidores **habilitados** para remoção, de acordo com o art. 12 da Lei nº 11.440/2006, nas remoções entre a Secretaria de Estado e os postos no exterior e de um para outro posto no exterior, procurar-se-á compatibilizar a:

- A. Conveniência da Administração; e
- B. Interesse funcional do servidor do Serviço Exterior Brasileiro.

O Decreto nº 93.325/1986 já contemplava disposição nesse sentido:

“Art. 19. Nas remoções da Secretaria de Estado para posto no exterior e de um para outro posto no exterior, procurar-se-á compatibilizar a conveniência da Administração com o interesse profissional do funcionário do Serviço Exterior.”

Destaca-se, por fim, o teor do art. 24 do Decreto nº 93.325/1986, contrário ao princípio constitucional da impessoalidade, previsto no art. 37 da CR/1988: “os Chefes de Missão Diplomática permanente e de Repartição Consular de Carreira poderão manifestar sua preferência sobre funcionário para o preenchimento de claro de lotação no posto”.

Sumário

5. Cargos Comissionados e Posições;
6. Desempenho e Desenvolvimento;
7. Disciplina;
8. Licenças.

Principais Legislações

Ato	Assunto	Status	Link
Lei nº 3.917/1961	Reorganiza o MRE.	Revogada	Lei
Lei nº 7.501/1986	Regime Jurídico dos Servidores do SEB.	Revogada	Lei
Decreto nº 93.325/1986	Regulamento de Pessoal do Serviço Exterior.	Vigente	Decreto
Decreto nº 1.565/1995	Regulamenta a Lei nº 8.829/1993.	Vigente	Decreto
Lei nº 9.888/1999	Altera a redação e revoga dispositivos da Lei nº 7.501/1986.	Revogada	Lei
Decreto nº 5.480/2005	Dispõe sobre o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal.	Vigente	Decreto
Lei nº 11.440/2006	Regime Jurídico dos Servidores do Serviço Exterior Brasileiro.	Vigente	Lei
Decreto nº 11.357/2023	Aprova Cargos em Comissão e Funções de Confiança do MRE.	Vigente	Decreto
Decreto nº 11.873/2024	Altera o Decreto nº 11.357/2023.	Vigente	Decreto

5. Cargos Comissionados e Posições

5. Cargos Comissionados e Posições



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

DISTRIBUIÇÃO DOS CARGOS E POSIÇÕES DENTRE AS CARREIRAS DO SEB

Lei nº 11.440/2006:

“Os Servidores do Serviço Exterior Brasileiro em serviço nos postos no exterior e na Secretaria de **Estado poderão ocupar cargos em comissão ou funções de chefia, assessoria e assistência** correspondentes às **atividades privativas de suas respectivas Carreiras**, de acordo com o disposto nesta Lei e em regulamento;” (Art.38)

- A restrição dos cargos e postos no exterior à carreira de Diplomata não possui previsão legal, tendo origem em regulamento;
- Observou-se que diante da ausência definição clara sobre atribuições das carreiras do SEB, tanto os cargos de direção, quanto as posições no exterior são quase que exclusivamente limitadas à carreira de Diplomata.

Decreto nº 11.357/2023:

- Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança do Ministério das Relações Exteriores e remaneja cargos em comissão e funções de confiança.
- Em regra, o Decreto nº 11.357/2023, com as modificações operadas pelo Decreto nº 11.873, de 2024, continua restringindo o acesso aos cargos e posições no exterior à carreira de Diplomata, sendo as exceções devidamente detalhadas.



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

DISTRIBUIÇÃO DOS CARGOS E POSIÇÕES DENTRE AS CARREIRAS DO SEB

Decreto nº 11.357/2023:

"Art. 77. Os cargos comissionados e as funções comissionadas na Secretaria de Estado das Relações Exteriores serão ocupados por servidores das carreiras do Serviço Exterior Brasileiro, observados:

I - o disposto nos art. 72 a art. 76-A;

II - as **atribuições de cada carreira**, conforme estabelecidas nas normas relativas aos servidores do Serviço Exterior Brasileiro; e

III - o mapa funcional da Secretaria de Estado das Relações Exteriores, quando aplicável.

§ 1º Os ocupantes de Cargo Comissionado Executivo - CCE e Função Comissionada Executiva - FCE de **nível 13 ou superior** e os seus substitutos serão **servidores da Carreira de Diplomata.**" (grifo nosso)

5. Cargos Comissionados e Posições no Brasil/MRE



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

DISTRIBUIÇÃO DOS CARGOS E POSIÇÕES DENTRE AS CARREIRAS DO SEB

Decreto nº 11.357/2023, distribuição dos cargos e funções por carreira e classe (2024):

	Cargo	Carreira	Classe
1	Secretário-Geral das Relações Exteriores;	Diplomata	Ministro de Primeira Classe.
2	Secretários das Relações Exteriores;	Diplomata	Ministro de Primeira Classe; Ministro de Segunda Classe; *Conselheiro (excepcionalmente).
3	Chefe do Gabinete do Ministro;		
4	Chefe de Gabinete do Secretário-Geral;		
5	Corregedor do Serviço Exterior;		
6	Diretor-Geral do Instituto Rio Branco;		
7	Diretor da Agência Brasileira de Cooperação;		
8	Secretário de Controle Interno;		
9	Ouvidor do Serviço Exterior;		
10	Diretor do Instituto Guimarães Rosa;		

5. Cargos Comissionados e Posições no Brasil/MRE



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

DISTRIBUIÇÃO DOS CARGOS E POSIÇÕES DENTRE AS CARREIRAS DO SEB

Decreto nº 11.357/2023, distribuição dos cargos e funções por carreira e classe (2024):

	Cargo	Carreira	Classe
11	Chefe do Cerimonial;	Diplomata	Ministro de Primeira Classe; Ministro de Segunda Classe; Conselheiro; *Excepcionalmente, Primeiro-Secretário.
12	Chefe de Gabinete dos Secretários das Relações Exteriores;		
13	Chefe da Assessoria Especial de Planejamento Diplomático;		
14	Chefe dos Escritórios de Representação;		
15	Subchefe do Gabinete do Ministro;		
16	Diretor de Departamento;		
17	Diretor-Geral Adjunto do Instituto Rio Branco;		
18	Subchefe de Gabinete do Secretário-Geral das Relações Exteriores;		
19	Chefe da Assessoria Especial de Comunicação Social;		
20	Chefe da Assessoria Especial de Assuntos Parlamentares e Federativos;		
21	Assessor Especial;		

5. Cargos Comissionados e Posições no Brasil/MRE



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

DISTRIBUIÇÃO DOS CARGOS E POSIÇÕES DENTRE AS CARREIRAS DO SEB

Decreto nº 11.357/2023, distribuição dos cargos e funções por carreira e classe (2024):

	Cargo	Carreira	Classe
22	Chefe de Divisão;	Diplomata	Ministro de Segunda Classe; Conselheiro; Primeiro-Secretário; *Excepcionalmente, qualquer classe da carreira de Diplomata.
23	Coordenador-Geral de Ensino do Instituto Rio Branco, com o título de Vice-Diretor;		
24	Coordenador-Geral;		
25	Assessor;		
26	Subchefe de Assessoria;		
27	Assessor Técnico;	Diplomata; Assistente de Chancelaria; Oficial de Chancelaria.	Diplomata: Primeiro-Secretário; Segundo-Secretário; Terceiro-Secretário; *Excepcionalmente, qualquer classe da carreira de Diplomata.
28	Assistente;		
29	Coordenador;		
30	Chefe de Setor;		
31	Coordenador-Geral de Orçamento, Finanças e Contabilidade.	Diplomata; Planejamento e Orçamento.	Ministro de Primeira Classe; Ministro de Segunda Classe; Analista de Planejamento e Orçamento.

5. Cargos Comissionados e Posições no Exterior



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

DISTRIBUIÇÃO DOS CARGOS E POSIÇÕES DENTRE AS CARREIRAS DO SEB

Decreto nº 11.357/2023, posições no exterior:

- O acesso dos servidores da carreira de Diplomata às posições no exterior são conectadas com a classe a quem pertencem;
- Todavia, faculta-se “os servidores da Carreira de Diplomata ocupar os cargos e as funções indicados para classes hierarquicamente inferiores àquelas que pertencem.” (art. 79, § 4º)

5. Cargos Comissionados e Posições no Exterior



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

Decreto nº 11.357/2023, distribuição dos cargos e funções por carreira e classe (2024):

	Cargo	Carreira	Classe	
1	Chefe de Missão Diplomática Permanente;	Diplomata	Ministro de Primeira Classe;	
	Chefe de Missão Diplomática Permanente que pertença ao Grupo C ou D, em caráter excepcional;		Ministro de Segunda Classe;	
	Chefe de Missão Diplomática Permanente que pertença ao Grupo D, em caráter excepcional;		Conselheiro;	
	Chefe interino de Missão Diplomática Permanente, com o título de Encarregado de Negócios do Brasil, ad interim ;		Ministro de Segunda Classe; Conselheiro; Primeiro-Secretário; Segundo-Secretário; Terceiro-Secretário.	
2	Representante Permanente, Delegado Permanente, Representante Permanente Alterno e Delegado Permanente Alterno junto a organismo internacional;		Diplomata	Ministro de Primeira Classe;
	Representante Permanente, Delegado Permanente, Representante Permanente Alterno e Delegado Permanente Alterno junto a organismo internacional em sede que pertença ao Grupo C ou D, em caráter excepcional;			Ministro de Segunda Classe.
3	Ministro-Conselheiro, em Missão Diplomática Permanente;		Diplomata	Ministro de Segunda Classe;
	Ministro-Conselheiro, de acordo com a conveniência da administração, quando se verificar claro de lotação nessa função em posto que pertença ao Grupo C ou D;			Conselheiro;
	Ministro-Conselheiro, em caráter excepcional e no interesse da administração, quando se verificar claro de lotação nessa função em posto que pertença ao Grupo B;			Conselheiro.
4	Chefe do Escritório Financeiro;		Diplomata	Ministro de Primeira Classe; Ministro de Segunda Classe.
5	Chefe de unidade administrativa, técnica ou cultural específica;	Diplomata	Ministro de Segunda Classe; Conselheiro.	

5. Cargos Comissionados e Posições no Exterior



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

Decreto nº 11.357/2023, distribuição dos cargos e funções por carreira e classe (2024):

	Cargo	Carreira	Classe
3	Cônsul-Geral;	Diplomata	Ministro de Primeira Classe; Ministro de Segunda Classe;
	Chefe interino do Consulado-Geral, com o título de Cônsul-Geral interino;		Ministro de Segunda Classe;
	Chefe interino de Consulado-Geral, com o título de Encarregado do Consulado-Geral;		Conselheiro;
	Chefe interino de Repartição Consular, com o título de Encarregado do Consulado-Geral ou do Consulado;		Primeiro-Secretário; Segundo-Secretário; Terceiro-Secretário.
4	Cônsul-Geral Adjunto;		Ministro de Segunda Classe; Conselheiro.
5	Cônsul;		Conselheiro; Primeiro-Secretário.
6	Cônsul-Adjunto, em Consulado-Geral ou Consulado;		Primeiro-Secretário; Segundo-Secretário.
7	Vice-Cônsul, em Consulado-Geral ou Consulado;		Terceiro-Secretário.
8	Vice-Cônsul, em Vice-Consulado;		Conselheiro; Primeiro-Secretário; Segundo-Secretário; Terceiro-Secretário.
		Oficial de Chancelaria	Classe Especial; Classe C; Classe B.
9	Chefe de Agência Consular;	Diplomata	Primeiro-Secretário; Segundo-Secretário; Terceiro-Secretário.

5. Cargos Comissionados e Posições no Exterior



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

Decreto nº 11.357/2023, distribuição dos cargos e funções por carreira e classe (2024):

	Cargo	Carreira	Classe
10	Chefe de Setor de Missão Diplomática Permanente ou de Repartição Consular;	Diplomata	Conselheiro; Primeiro-Secretário; Segundo-Secretário; Terceiro-Secretário.
	Chefe dos setores de Administração e Consular de Missão Diplomática Permanente ou de Repartição Consular;	Oficial de Chancelaria; *Excepcionalmente, Assistente de Chancelaria.	*Preferencialmente da: Classe Especial; Classe C; Classe B.
11	Conselheiro em Embaixada, Missão ou Delegação Permanente;	Diplomata	Conselheiro
	Conselheiro, em caráter excepcional, quando se verificar claro de lotação nessa função em posto que pertença ao Grupo C ou D;		Primeiro-Secretário
	Conselheiro, em caráter excepcional, quando se verificar claro de lotação nessa função em posto que pertença ao Grupo D;		Segundo-Secretário
12	Primeiro Secretário de Embaixada, de Missão ou de Delegação Permanente;	Diplomata	Primeiro-Secretário;
	Primeiro Secretário, em caráter excepcional, quando se verificar claro de lotação nessa função em posto que pertença ao Grupo C ou D;		Segundo-Secretário;
	Primeiro Secretário, em caráter excepcional, quando se verificar claro de lotação nessa função em posto que pertença ao Grupo D;		Terceiro-Secretário.
13	Segundo Secretário de Embaixada, de Missão ou de Delegação Permanente;	Diplomata	Segundo-Secretário;
	Segundo Secretário, em caráter excepcional, quando se verificar claro de lotação nessa função em posto que pertença ao Grupo C ou D;		Terceiro-Secretário.
14	Terceiro Secretário de Embaixada, de Missão ou de Delegação Permanente;	Diplomata	Terceiro-Secretário.

6. Desempenho e Desenvolvimento



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

DESEMPENHO

Identificou-se que os mecanismos de **avaliação de desempenho dos servidores das carreiras de Assistente de Chancelaria e Oficial de Chancelaria estão restritos aos momentos de progressão e promoção na carreira** (ver mais no Tópico 3. Progressão e Promoção).

Nesse sentido, a avaliação de desempenho corresponde a:

- **Conceito atribuído ao desempenho funcional do servidor, promovido anualmente, pela Divisão de Recursos Humanos do MRE.**
- Utilizado para fins de progressão na carreira.
- **Conceito atribuído ao desempenho funcional do servidor, enquanto candidato, pela Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional.**
- Utilizado para fins de promoção na carreira.



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

DESEMPENHO

Avaliação de desempenho para progressão - Decreto nº 1.565/1995:

- A progressão será realizada com base em **conceito atribuído ao desempenho funcional do servidor**.
- A atribuição de conceitos para fins de progressão será feita, anualmente, pela **Divisão de Recursos Humanos do Ministério das Relações Exteriores**, com base nos assentamentos funcionais dos servidores, observados os critérios de **assiduidade e disciplina**.

Aferição:

- **Conceito 1:** servidores com desempenho funcional satisfatório quanto aos **critérios de disciplina e assiduidade**;
- **Conceito 2:** servidores que tenham sofrido **pena disciplinar** ou **faltado injustificadamente** ao serviço.

Serão **progredidos** por **merecimento** os servidores que obtiverem o Conceito 1 e por **antiguidade** os que obtiverem o Conceito 2.



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

DESEMPENHO

Avaliação de desempenho para progressão - Decreto nº 1.565/1995:

- No regramento atual, a **Avaliação de Desempenho Funcional** corresponde a **5 de 25 pontos** distribuídos no processo de promoção por merecimento.

Decreto nº 1.565/1995:

“Art. 43. No desenvolvimento de seus trabalhos a **Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional** apoiar-se-á nos seguintes elementos:

- I - **avaliação de desempenho;**
- II - análise dos assentamentos pessoais;
- III - resultado de votação horizontal.”

Portaria MRE nº 470/2023:

“**Avaliação de desempenho** – até 5 pontos;
Resultado de votação horizontal – até 5 pontos;
Análise dos assentos pessoas (histórico funcional) – até 5 pontos;
Análise dos assentos pessoais (registros elogiosos e desabonadores) – até 5 pontos;
Análise de assentos pessoais (designações de função de confiança) – até 5 pontos.”

- Identificou-se um modelo de avaliação de natureza unilateral, promovida pelo Chefe imediato, apontando para uma concentração desequilibrada na percepção na Chefia imediata que, em alguns casos, pode configurar um fator de risco para assédio e discriminação.



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

DESEMPENHO

Avaliação de Desempenho para promoção por merecimento - Decreto nº 1.565/1995:

Critérios:

1. **Produtividade:** o volume de trabalho produzido, considerando-se a complexidade, a capacidade de aprendizagem e o tempo de execução, sem prejuízo da qualidade;
 2. **Proficiência:** a capacidade de desempenhar tarefas com cuidado, exatidão e precisão;
 3. **Disciplina:** a observância da hierarquia e o respeito às normas legais e regulamentares;
 4. **Assiduidade:** a presença permanente no local de trabalho;
 5. **Pontualidade:** o cumprimento do horário estabelecido para o funcionamento da unidade administrativa;
 6. **Iniciativa:** a capacidade de visualizar situações e agir prontamente, assim como de apresentar sugestões ou ideias relevantes ao aperfeiçoamento do serviço;
 7. **Cooperação:** a contribuição espontânea ao trabalho de equipe;
 8. **Urbanidade:** a adesão aos princípios e regras de cortesia no trato com os superiores hierárquicos, os demais servidores e o público em geral;
 9. **Apresentação:** a aparência pessoal adequada à condição de integrante do Serviço Exterior.
- Alguns critérios já compreendem deveres ou proibições aos servidores, como: assiduidade, pontualidade e urbanidade;
 - Nota-se um excesso de enfoque em disciplina e hierarquia, que também são conectadas à urbanidade no tratamento com os superiores hierárquicos;
 - Ainda em relação à disciplina, identificou-se uma inadequada conexão ao respeito às normas legais e regulamentares que, na verdade, são o respeito ao princípio da legalidade pelo servidor público;
 - O critério de apresentação, conectado a aparência pessoal do servidor, é inadequada em razão do potencial discriminatório.



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

DESENVOLVIMENTO

O **desenvolvimento** dos servidores das carreiras de Assistente de Chancelaria e Oficial de Chancelaria, assim como a avaliação de desempenho, **concentra-se no sistema de promoção**, com **exceção da habilitação para primeira remoção** ao exterior.

Cursos obrigatórios para a promoção por merecimento ou remoção, por Classe e por Carreira (2024):

Requisitos de Promoção/Remoção	Assistente de Chancelaria	Oficial de Chancelaria
Classe Especial	Curso de Especialização de Assistente de Chancelaria – CEAC.	Curso de Especialização de Oficial de Chancelaria – CEOC.
Classe C	Curso de Capacitação de Assistente de Chancelaria – CCAC.	Curso de Capacitação de Oficial de Chancelaria – CCOC.
Classe B	Curso de Treinamento para o Serviço no Exterior – CTSE.	Curso de Atualização de Oficial de Chancelaria – CAOC.
Classe A	Curso de Habilitação para Remoção ao Exterior.	



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

DESENVOLVIMENTO

No mesmo sentido das demais carreiras do SEB, o desenvolvimento dos servidores da carreira de **Diplomata** concentra-se no sistema de promoção, com exceção do estágio de atualização.

Cursos obrigatórios para a promoção por merecimento ou remoção, por Classe e por Carreira (2024):

Requisitos de Promoção	Diplomata
Ministro de Segunda Classe	Curso de Altos Estudos – CAE.
Conselheiro	Curso de Atualização em Política Externa – CAP.
Primeiro-Secretário	Curso de Aperfeiçoamento de Diplomatas – CAD.
Estágio Obrigatório	Diplomata
Ministro de Primeira Classe	Estágio Obrigatório, em período de férias extraordinárias, após quatro anos consecutivos no exterior.
Ministro de Segunda Classe	



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

DESEMPENHO

Decreto nº 93.325/1986:

Art 72. Os Diplomatas poderão ser submetidos, periodicamente, a cursos e estágios de treinamento e aperfeiçoamento, dentre os quais:

- I - o Curso de Altos Estudos (CAE), instituído pelo Decreto nº 79.556, de 20 de abril de 1977;
- II - o Curso de Aperfeiçoamento de Diplomatas (CAD), instituído pelo Decreto nº 79.556, de 20 de abril de 1977;
- III - o estágio de atualização dos Ministros de Primeira Classe e de Segunda Classe em férias extraordinárias; e
- IV - o estágio de preparação dos Conselheiros, Primeiros Secretários, Segundos Secretários e Terceiros Secretários removidos de um para outro posto no exterior.

§ 1º Os Cursos mencionados nos incisos I e II constituem, no âmbito da Carreira de Diplomata, sistema de treinamento e qualificação para promoção e serão ministrados pelo Instituto Rio-Branco.

§ 2º As normas gerais destinadas a reger os estágios mencionados nos incisos III e IV serão aprovadas pelo Secretário-Geral das Relações Exteriores.

§ 3º Para o cumprimento do estágio na Secretaria de Estado de que trata o inciso IV deste artigo, utilizar-se-ão as passagens requisitadas nos termos do art. 29, inciso I, alínea a, da Lei nº 5.809, de 10 de outubro de 1972.

Art 73. Ao Diplomata inscrito no Curso de Altos Estudos será concedido, para preparação de estudo, afastamento do serviço por 30 (trinta) dias, sem prejuízo do gozo de férias a que faça jus e de vencimento, remuneração ou retribuição.



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

DESENVOLVIMENTO

INSTITUTO RIO BRANCO:

1961: criação da carreira de Oficial de Chancelaria pela Lei nº 3.917/1961:

- A Lei nº 3.917/1961 responsável pela reestruturação do MRE e criação da carreira de Oficial de Chancelaria, previa que o Instituto Rio Branco seria responsável por promover a seleção e a capacitação de todas as carreiras do MRE.
- O processo legislativo perdurou por mais de dois anos, tendo início com a apresentação do Projeto de Lei ao Congresso Nacional em 10 de junho de 1959, por meio da Mensagem nº 189, p.92, do Poder Executivo, cuja aprovação resultou na publicação da Lei nº 3.917 em 15 de julho de 1961.
- Quando a versão final do texto foi enviada para sanção presidencial, o mandato Presidente da República responsável pelo Projeto de Lei havia finalizado. O novo Presidente apresentou treze Vetos, mas somente um foi parcialmente rejeitado pelo Congresso Nacional, que tratava dos critérios e requisitos para a promoção.
- Dentre os Vetos Presidenciais apresentados, encontrava-se a disposição acerca do Instituto Rio Branco, especificamente no tocante à inclusão das carreiras e categorias funcionais diversas da carreira de Diplomata.



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

DESENVOLVIMENTO - PRINCIPAIS LEGISLAÇÕES

INSTITUTO RIO BRANCO:

1961: criação da carreira de Oficial de Chancelaria pela Lei nº 3.917/1961:

- A Lei nº 3.917/1961, responsável pela reestruturação do MRE e criação da carreira de Oficial de Chancelaria, previa que o Instituto Rio Branco seria responsável por promover a seleção e a capacitação de todas as carreiras do MRE.
- O processo legislativo perdurou por mais de dois anos, tendo início com a apresentação do Projeto de Lei ao Congresso Nacional em 10 de junho de 1959, por meio da Mensagem nº 189, p.92, do Poder Executivo, cuja aprovação resultou na publicação da Lei nº 3.917 em 15 de julho de 1961.
- Quando a versão final do texto foi enviada para sanção presidencial, o mandato Presidente da República responsável pelo Projeto de Lei havia finalizado. O novo Presidente apresentou treze Vetos, mas somente um foi parcialmente rejeitado pelo Congresso Nacional, que tratava dos critérios e requisitos para a promoção.
- Dentre os Vetos Presidenciais apresentados, encontrava-se a disposição acerca do Instituto Rio Branco, especificamente no tocante à inclusão das carreiras e categorias funcionais diversas da carreira de Diplomata.



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

DESENVOLVIMENTO - PRINCIPAIS LEGISLAÇÕES

INSTITUTO RIO BRANCO:

1961: criação da carreira de Oficial de Chancelaria pela Lei nº 3.917/1961.

Veto Presidencial I – mantido:

- **Redação original:** “Art. 11, §1º O Instituto Rio Branco tem por finalidade recrutar e selecionar o pessoal para a carreira de Diplomata e para outras carreiras e séries funcionais do Ministério das Relações Exteriores, mediante cursos de preparação, concursos de provas ou provas de habilitação devendo, ainda, manter cursos especiais e de aperfeiçoamento para os funcionários do Ministério e difundir, por meio de ciclo de conferências e cursos de extensão conhecimentos relativos aos problemas internacionais”.
- **Redação aprovada pelo Congresso:** a mesma redação original.
- **Justificativa do Veto:** “A partir da vigência da Lei nº 3.780, de 12 de julho de 1960, que aprovou o Sistema de Classificação de cargos para o Serviço Civil do Poder Executivo, deixaram de existir carreiras e foram extintas as funções de extranumerário e respectivas séries funcionais, adotando-se nova sistemática de classes singulares ou séries de classes, observada, aliás, nos próprios Anexos constantes do Projeto”.
- **Resultado:** veto mantido pelo Congresso. “§ 1º O Instituto Rio Branco tem por finalidade recrutar e selecionar o pessoal para a carreira de Diplomata (Vetado) do Ministério das Relações Exteriores, mediante cursos de preparação, concursos de provas (Vetado) devendo, ainda, manter cursos especiais e de aperfeiçoamento para os funcionários do Ministério e difundir, por meio de ciclo de conferências e cursos de extensão conhecimentos relativos aos problemas internacionais”.



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

DESENVOLVIMENTO - PRINCIPAIS LEGISLAÇÕES

INSTITUTO RIO BRANCO:

1986: criação do Regime Jurídico do Serviço Exterior pela Lei nº 7.501/1986:

- A capacitação da carreira de Oficial de Chancelaria pelo Instituto Rio Branco voltou a receber previsão legal;
- O serviço exterior brasileiro passou a ser composto pelas recém-criadas carreira de Diplomata e **categoria funcional de Oficial de Chancelaria**. Dentre as inovações, encontravam-se:
 - a. Transposição para categoria de nível superior;
 - b. Modelo de promoção, estruturado por classes (especial, C, B e A);
 - c. **Curso de Atualização de Oficiais de Chancelaria a ser instituído pelo Instituto Rio Branco.**
- Mais especificamente, nos requisitos para promoção por merecimento na carreira de Oficial de Chancelaria, inclui-se a seguinte previsão:

Art. 63, II, “ à Classe C, haver o funcionário concluído o Curso de Atualização de Oficiais de Chancelaria do Serviço Exterior a ser instituído pelo Instituto Rio Branco, em coordenação com o órgão de pessoal do Ministério das Relações Exteriores”.



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

DESENVOLVIMENTO - PRINCIPAIS LEGISLAÇÕES

INSTITUTO RIO BRANCO:

1986: criação do Regime Jurídico do Serviço Exterior pela Lei nº 7.501/1986.

O **Curso de Atualização dos Oficiais de Chancelaria** passou a integrar os cursos regulares ofertados pelo Instituto Rio Branco, conforme consta no Anuário de 1989-1990:

CURSO DE ATUALIZAÇÃO DE OFICIAIS DE CHANCELARIA

O Curso de Atualização de Oficiais de Chancelaria constitui para a categoria funcional de Oficial de Chancelaria de nível superior um sistema de qualificação e treinamento profissional previsto na Lei nº 7.501, de 27 de junho de 1986.

Em seu artigo 63, a referida Lei estabelece que:

“Poderão ser promovidos, por merecimento, os Oficiais de Chancelaria que satisfizerem aos seguintes requisitos:

I –

II – à classe C, haver o funcionário concluído o Curso de Atualização de Oficiais de Chancelaria a ser instituído pelo Instituto Rio Branco, em coordenação com o órgão de pessoal do Ministério das Relações Exteriores.”

A categoria funcional de Oficial de Chancelaria, de nível superior, é constituída pelas Classes “Especial”, “C”, “B” e “A”, em ordem hierárquica funcional decrescente.

O ingresso nesta categoria funcional é feito na classe inicial, mediante concurso público de provas realizado pelo Instituto Rio Branco.

Fonte: Anuário do Instituto Rio Branco, v.1, Brasília, 1989-1990, p. 25.

ORGANIZAÇÃO

O Instituto Rio Branco é órgão integrante do Ministério das Relações Exteriores e está diretamente subordinado ao Ministro de Estado das Relações Exteriores.

Suas atividades estão regulamentadas no Decreto nº 99.261, de 21 de maio de 1990, e por seu Regulamento próprio, aprovado pela Portaria nº 558, de 05.03.85, com as alterações introduzidas pelas Portarias nº 17, de 30.12.85, e nº 567, de 23.04.86.

O citado Decreto estabelece que:

Art. 16 – Ao Instituto Rio Branco compete o recrutamento, a seleção, a formação, aperfeiçoamento e especialização do pessoal para a Carreira de Diplomata e demais categorias funcionais do Serviço Exterior brasileiro.

Parágrafo único – O Instituto Rio Branco promoverá e realizará os concursos de provas que se fizerem necessários ao cumprimento do disposto neste artigo.

O Instituto compreende Direção, Secretaria e Coordenação de Ensino. O Diretor é nomeado pelo Ministro de Estado, entre os Ministros de Primeira e Segunda Classes. O Chefe da Secretaria e o Coordenador de Ensino são nomeados pelo Ministro de Estado entre os diplomatas das categorias de Ministro de Segunda Classe, e Conselheiro (Coordenador de Ensino) e Conselheiro e Primeiro-Secretário (Chefe da Secretaria).

Para preencher suas finalidades, o Instituto mantém os seguintes cursos regulares:

1. Curso de Preparação à Carreira de Diplomata (CPCD);
2. Curso de Aperfeiçoamento de Diplomatas (CAD);
3. Curso de Altos Estudos (CAE); e
4. Cursos de Atualização de Oficiais de Chancelaria

O Instituto poderá organizar cursos especiais e financiar programas de estudos (e.g. o Programa de Incentivo a Estudos no exterior), no interesse do Ministério das Relações Exteriores.

Fonte: Anuário do Instituto Rio Branco, v.1, Brasília, 1989-1990, p. 13.



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

DESENVOLVIMENTO - PRINCIPAIS LEGISLAÇÕES

INSTITUTO RIO BRANCO:

1986: criação do Regime Jurídico do Serviço Exterior pela Lei nº 7.501/1986.

Curso de Atualização dos Oficiais de Chancelaria (1989):

EDITAL DE 12 DE MAIO DE 1989
(Publicados no Boletim de Serviço do MRE nº 059 de 29.06.1989)

A Diretora do Instituto Rio Branco, com base no disposto no artigo 63, inciso II da Lei nº 7.501, de 27 de julho de 1986, no artigo 85, inciso II, do Decreto 93.325, de 1º de outubro de 1986, e na Portaria número 45, de 10 de dezembro de 1987, faz saber que estarão abertas, no período de 22 de maio a 2 de junho de 1989, as inscrições para o Terceiro Curso de Atualização de Oficiais de Chancelaria.

Thereza Maria Machado Quintella

Fonte: Anuário do Instituto Rio Branco, v.1, Brasília, 1989-1990, p. 246.

CURSO DE ATUALIZAÇÃO DE OFICIAIS DE CHANCELARIA (CAOC)

De 31 de julho a 04 de agosto de 1989, realizou-se o 3º Curso de Atualização de Oficiais de Chancelaria, que constou de provas de Português, Redação de Serviço, Técnicas de Promoção Comercial, Prática Consular, e de Línguas Estrangeiras (espanhol, francês ou inglês). Foram aprovados os seguintes Oficiais de Chancelaria:

Carlinda Luiza de Barros
Carlos Eduardo Alberto de Campos Armando
Chateaubriand Chapot Xavier Bezerra Neto
Elza Gomes Pedroza
Francisco Carneiro de Almeida
Francisco de Paola Neto
Helena Mendes Lopes Cançado
José Antonio de Almeida
José Raul da Silva Teixeira
Lúcia Maria de Andrade Pôrto
Luiz Carlos Monteiro Nogueira
Manuel Caetano Machado Neto
Mária Aparecida Pires Campos Ribeiro
Maria de Fátima Batista
Mariana Isidoro dos Santos Freitas
Nesira Ana Baker
Nilma Carneiro Moreira
Orlando Araujo Henriques
Oswaldo Fiori
Rodolfo Herdes
Rose Marie Romariz Maasri
Stela Maria Santos Brandão
Terezinha Telles Costa Pereira
Theo Victor Surlemont
Waldyr Silva de Oliveira
Wilson Adélio Domingues
Zilá Neves

Fonte: Anuário do Instituto Rio Branco, v.1, Brasília, 1989-1990, p. 75.



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

DESENVOLVIMENTO - PRINCIPAIS LEGISLAÇÕES

INSTITUTO RIO BRANCO:

1986: criação do Regime Jurídico do Serviço Exterior pela Lei nº 7.501/1986.

Curso de Atualização dos Oficiais de Chancelaria (1990):

DE ACORDO COM O ANUÁRIO, O INSTITUTO RIO BRANCO REALIZOU A QUARTA EDIÇÃO DO CURSO DE ATUALIZAÇÃO DOS OFICIAIS DE CHANCELARIA EM 1990.

IV CAOC

Em 1990 realizou-se a quarta edição do Curso de Atualização de Oficiais de Chancelaria, que constitui etapa necessária à promoção por merecimento dos Oficiais de Chancelaria da Classe B para a Classe C, na forma do artigo 63 da Lei nº 7.501, de 27 de junho de 1986.

O Quarto CAOC constou de provas de Organização, Métodos de Trabalho, Administração e Contabilidade do MRE, Técnicas de Promoção Comercial, Prática Consular, Português e línguas estrangeiras (espanhol, francês ou inglês), que foram realizadas no período de 23 a 27 de abril de 1990.

O IV CAOC aprovou os seguintes Oficiais de Chancelaria:

Ana Maria Santos D'Arienzo (DEA)

Ananícia Martins Sodoma da Fonseca (DCINT)

José Emídio de Castro Guimarães (DDC)



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

DESENVOLVIMENTO - PRINCIPAIS LEGISLAÇÕES

INSTITUTO RIO BRANCO:

1986: criação do Regime Jurídico do Serviço Exterior pela Lei nº 7.501/1986:

- **A Lei nº 9.888/1999 promoveu diversas mudanças na Lei nº 7.501/1986, dentre elas, a atribuição acerca do concurso público (ingresso) e capacitação (desenvolvimento) da então categoria funcional de Oficial de Chancelaria.**

“Art. 59. O ingresso na categoria funcional de Oficial de Chancelaria far-se-á, ressalvado, o disposto no artigo anterior, na classe inicial, mediante concurso público de provas realizada pelo Instituto Rio Branco”.

Art. 63 (...) inciso II, “ à Classe C, haver o funcionário concluído o Curso de Atualização de Oficiais de Chancelaria do Serviço Exterior a ser instituído pelo Instituto Rio Branco, em coordenação com o órgão de pessoal do Ministério das Relações Exteriores”.

Lei nº 9.888/1999:

- O art. 59 e o art. 63 foram revogados pela Lei 9.888/1999 sem maior detalhamento na Exposição de Motivos, que se restringiu a breve explanação: “Por fim o projeto de lei realiza algumas atualizações no texto da Lei nº 7.501/1986 em função sobretudo da promulgação da Lei nº 8.829/93, que cria, no Serviço Exterior Brasileiro, as carreiras de Oficial de Chancelaria e de Assistente de Chancelaria”. (Dossiê digitalizado, p.32)

“Art. 7º São revogados os §§ 2º, 5º, 6º e 7º do art. 55, e os arts. 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63 e 64, todos da Lei nº 7.501, de 27 de junho de 1986”.

7. Disciplina



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

REGIME DISCIPLINAR

Os servidores das carreiras do Serviço Exterior Brasileiro estão sujeitos ao regime disciplinar disposto na Lei 8.112/1990, aplicável ao serviço civil da União:

“Art. 25. Ao servidor do Serviço Exterior Brasileiro, submetido aos princípios de hierarquia e disciplina, incumbe observar o conjunto de deveres, atribuições e responsabilidades previstas nesta Lei e em disposições regulamentares, tanto no exercício de suas funções, quanto em sua conduta pessoal na vida privada.” (Lei nº 11.440/2006)

“Art. 27. Além dos deveres previstos no Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Cíveis da União, constituem deveres específicos do servidor do Serviço Exterior Brasileiro:” (Lei nº 11.440/2006)

Todavia, aplica-se ao regime disciplinar do SEB um rol próprio de deveres e atribuições determinado pela Lei nº 11.440/2006, que se aplica a todos os servidores do Quadro de Pessoal do MRE:

“Art. 26. As questões relativas à conduta dos efetivos do corpo permanente do Serviço Exterior Brasileiro - Diplomatas, Oficiais de Chancelaria, Assistentes de Chancelaria - e dos demais servidores do Quadro de Pessoal do Ministério das Relações Exteriores serão, **sem prejuízo das disposições do Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Cíveis da União**, tratadas pela Corregedoria do Serviço Exterior.” (Lei nº 11.440/2006)

A Corregedoria do Serviço Exterior integra o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal – SISCOR , cuja atuação **está sujeita à orientação normativa e à supervisão técnica da Controladoria-Geral da União por meio da Corregedoria-Geral da União**

Art. 1º (...) “§ 1º O Sistema de Correição do Poder Executivo Federal compreende as atividades relacionadas à prevenção e apuração de irregularidades, no âmbito do Poder Executivo Federal, por meio da instauração e condução de procedimentos correccionais.” (Decreto nº 5.480/2005)



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

REGIME DISCIPLINAR - CORREGEDORIA DO SERVIÇO EXTERIOR

Titular - Requisitos Gerais (art. 8º, do Decreto nº 5.480/2005):

“Art. 8º Os cargos em comissão e as funções de confiança dos titulares das unidades setoriais de correição são privativos daqueles que possuam nível de escolaridade superior e sejam:

I - servidores ou empregados permanentes da administração pública federal:

- a) graduados em Direito;
- b) integrantes da carreira de Finanças e Controle; ou
- c) integrantes do quadro permanente de órgão ou entidade; ou

II - integrantes da carreira de Finanças e Controle.

III - ex-servidor ou ex-empregado permanente aposentado no exercício de cargo ou emprego:

- a) da carreira de Finanças e Controle; ou
- b) do órgão ou da entidade para o qual será nomeado ou designado.”



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

REGIME DISCIPLINAR - CORREGEDORIA DO SERVIÇO EXTERIOR

Titular - Requisitos Gerais (art. 8º, do Decreto nº 5.480/2005):

Requisitos Específicos (art. 8º):

- O Corregedor do Serviço Exterior deve ser servidor da carreira de Diplomata pertencente às classes de Ministro de Primeira Classe, Ministro de Segunda Classe ou, excepcionalmente, Conselheiro.

Mandato de dois anos:

“§ 4º Os titulares das unidades setoriais de correição serão nomeados ou designados para mandato de dois anos, salvo disposição em contrário na legislação.” (Art. 8º)

Validação pela Corregedoria-Geral da União:

“§ 1º A indicação dos titulares das unidades setoriais de correição será submetida previamente à apreciação do Órgão Central do Sistema de Correição.” (Art. 8º)



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

REGIME DISCIPLINAR

Deveres específicos do SEB:

“Art. 27. Além dos deveres previstos no Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis da União, constituem deveres específicos do servidor do Serviço Exterior Brasileiro:

I - atender pronta e solícitamente ao público em geral, em especial quando no desempenho de funções de natureza consular e de assistência a brasileiros no exterior;

II - respeitar as leis, os usos e os costumes dos países onde servir, observadas as práticas internacionais;

III - manter comportamento correto e decoroso na vida pública e privada;

IV - dar conhecimento à autoridade superior de qualquer fato relativo à sua vida pessoal, que possa afetar interesse de serviço ou da repartição em que estiver servindo; e

V - solicitar, previamente, anuência da autoridade competente, na forma regulamentar, para manifestar-se publicamente sobre matéria relacionada com a formulação e execução da política exterior do Brasil.” (Lei nº 11.440/2006)



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

REGIME DISCIPLINAR

Deveres específicos do servidor do SEB em função de chefia:

“Art. 28. São deveres do servidor do Serviço Exterior Brasileiro no exercício de função de chefia, no Brasil e no exterior:

I - defender os interesses legítimos de seus subordinados, orientá-los no desempenho de suas tarefas, estimular-lhes espírito de iniciativa, disciplina e respeito ao patrimônio público;

II - exigir de seus subordinados ordem, atendimento pronto e cortês ao público em geral e exatidão no cumprimento de seus deveres, bem como, dentro de sua competência, responsabilizar e punir os que o mereçam, comunicando as infrações à autoridade competente; e

III - dar conta à autoridade competente do procedimento público dos subordinados, quando incompatível com a disciplina e a dignidade de seus cargos ou funções.” (Lei nº 11.440/2006)



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

REGIME DISCIPLINAR

Proibições específicas aos servidores do SEB:

“Art. 29. Além das proibições capituladas no Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis da União, ao servidor do Serviço Exterior Brasileiro é proibido:

I - divulgar, sem anuência da autoridade competente, informação relevante para a política exterior do Brasil, a que tenha tido acesso em razão de desempenho de cargo no Serviço Exterior Brasileiro;

II - aceitar comissão, emprego ou pensão de governo estrangeiro sem licença expressa do Presidente da República;

III - renunciar às imunidades de que goze em serviço no exterior sem expressa autorização da Secretaria de Estado;

IV - valer-se abusivamente de imunidades ou privilégios de que goze em país estrangeiro; e

V - utilizar, para fim ilícito, meio de comunicação de qualquer natureza do Ministério das Relações Exteriores.” (Lei nº 11.440/2006)



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

REGIME DISCIPLINAR

Limitações específicas aos servidores do SEB:

“Art. 33. O servidor do Serviço Exterior Brasileiro deverá solicitar autorização do Ministro de Estado das Relações Exteriores para **casar com pessoa de nacionalidade estrangeira**.

§1º A critério do Ministro de Estado das Relações Exteriores, serão apresentados, com o pedido de autorização, quaisquer documentos julgados necessários.

§2º O disposto neste artigo aplica-se ao aluno de curso do Instituto Rio Branco.

§3º Dependerá, igualmente, de autorização do Ministro de Estado das Relações Exteriores a inscrição de candidato casado com pessoa de nacionalidade estrangeira em concurso para ingresso em Carreira do Serviço Exterior Brasileiro.

§4º A transgressão do estabelecido no caput deste artigo e em seus §§ 2º e 3º acarretará, conforme o caso:

I - o cancelamento da inscrição do candidato;

II - a denegação de matrícula em curso ministrado pelo Instituto Rio Branco;

III - o desligamento do aluno de curso ministrado pelo Instituto Rio Branco;

IV - a impossibilidade de nomeação para cargo do Serviço Exterior Brasileiro; e

V - a demissão do servidor, mediante processo administrativo.” (Lei nº 11.440/2006)



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

REGIME DISCIPLINAR

Limitações específicas aos servidores do SEB:

“Art. 34. O servidor do Serviço Exterior Brasileiro deverá solicitar autorização do Ministro de Estado das Relações Exteriores para casar com pessoa empregada de governo estrangeiro ou que dele receba comissão ou pensão.

§ 1º Poder-se-á exigir que sejam apresentados, com o pedido de autorização, quaisquer documentos julgados necessários.

§ 2º O disposto neste artigo aplica-se ao aluno de curso do Instituto Rio Branco e será considerado, nos termos desta Lei, como requisito prévio à nomeação.

§ 3º Dependerá, igualmente, de autorização do Ministro de Estado das Relações Exteriores a inscrição de candidato, casado com pessoa nas situações previstas no caput deste artigo, em concurso para ingresso em Carreira de Serviço Exterior Brasileiro.

§ 4º A transgressão do estabelecido no caput deste artigo e em seus §§ 2º e 3º acarretará, conforme o caso, a aplicação do disposto no § 4º do art. 33 desta Lei.” (Lei nº 11.440/2006)



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

REGIME DISCIPLINAR

Corregedoria do Serviço Exterior - Lei nº 11.440/2006.

Notícia ou Denúncia:

- A Corregedoria do Serviço Exterior, em caso de dúvida razoável quanto à veracidade ou exatidão de informação, ou denúncia sobre qualquer irregularidade no âmbito do Serviço Exterior Brasileiro, determinará a realização de sindicância prévia, com o objetivo de coligir dados para eventual instauração de processo administrativo disciplinar.

Processo Administrativo Disciplinar:

“Art. 31. O processo administrativo disciplinar será instaurado pela Corregedoria do Serviço Exterior, que designará, para realizá-lo, Comissão constituída por 3 (três) membros efetivos.

§ 1º A Comissão contará entre seus membros com, pelo menos, 2 (dois) servidores de classe igual ou superior à do indiciado e, sempre que possível, de maior antiguidade do que este.

§ 2º Ao designar a Comissão, a Corregedoria do Serviço Exterior indicará, dentre seus membros, o respectivo presidente, ao qual incumbirá a designação do secretário.”

Afastamento provisório:

“Art. 32. Durante o processo administrativo disciplinar, a Corregedoria do Serviço Exterior poderá determinar o afastamento do indiciado do exercício do cargo ou função, sem prejuízo de seus vencimentos e vantagens, ou a sua reassunção a qualquer tempo.”



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

REGIME DISCIPLINAR

Corregedoria do Serviço Exterior – Decreto nº 11.357/2023.

“Art. 14. À Corregedoria do Serviço Exterior compete:

I - instaurar e conduzir procedimentos investigativos e realizar o juízo de admissibilidade das denúncias, das representações e dos demais meios de notícias de infrações disciplinares e de atos lesivos à Administração a que tiver conhecimento pelas vias formais;

II - instaurar e conduzir processos correccionais disciplinares que envolvam servidores do quadro de pessoal do Ministério e processos administrativos de responsabilização de entes privados, no âmbito da atuação do Ministério;

III - julgar processos correccionais acusatórios que tenham resultado em pena de advertência ou suspensão de até trinta dias, observadas as atribuições legais de órgãos competentes, e propor a celebração de termo de ajustamento de conduta aos servidores do quadro de pessoal do Ministério;

IV - promover ações educativas para prevenir ilícitos e, em coordenação com as demais instâncias de integridade do Ministério, promover iniciativas de prevenção e solução consensual de conflitos; e

V - atender às demandas do Órgão Central do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal

§ 1º Ao Corregedor do Serviço Exterior incumbe convocar, em caráter irrecusável, servidores lotados no Ministério para compor comissões disciplinares investigativas ou acusatórias.

§ 2º A Corregedoria do Serviço Exterior disporá de regimento interno próprio.”

8. Licenças



8. Licenças e Afastamentos



DIAGNÓSTICO DOS COMPONENTES DO SEB

PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

A Lei nº 11.440/2006 e a Lei nº 8.829/1993 não apresentam rol específico de licenças disponíveis aos servidores do SEB, limitando-se a regulamentar os efeitos dos tipos de licença previstos no Regime Jurídico dos Servidores Cíveis da União, nos termos da Lei nº 8.112/1990.

Nesse sentido, a Lei nº 8.112/1990 apresenta rol com as seguintes licenças:

“Art. 81. Conceder-se-á ao servidor licença:

- I - por motivo de doença em pessoa da família;
- II - por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;
- III - para o serviço militar;
- IV - para atividade política;
- V - para capacitação;
- VI - para tratar de interesses particulares;
- VII - para desempenho de mandato classista.”

Lado outro, a Lei nº 11.440/2006 menciona as seguintes licenças:

“Art. 10. Não poderá ser promovido o servidor temporariamente afastado do exercício do cargo em razão de:

- I - licença para o trato de interesses particulares;
- II - licença por motivo de afastamento do cônjuge;
- III - licença para trato de doença em pessoa da família, por prazo superior a 1 (um) ano, desde que a doença não haja sido contraída em razão do serviço do servidor;
- IV - licença extraordinária; e
- V - investidura em mandato eletivo, cujo exercício lhe exija o afastamento.”



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

Lei nº 8.829/1993

1. Repercussões na promoção:

Impedimento:

“Art. 20. **Não poderá ser promovido** o Oficial de Chancelaria ou o Assistente de Chancelaria temporariamente afastado do exercício do cargo em razão de:

- I - licença para trato de interesses particulares;
- II - licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;
- III - licença para trato de doença em pessoa da família, por prazo superior a 1 (um) ano, desde que a doença não haja sido contraída em razão do serviço do Oficial de Chancelaria ou do Assistente de Chancelaria;
- IV - licença extraordinária; e
- V - investidura em mandato eletivo, cujo exercício lhe exija o afastamento.” (grifamos)

Contagem de tempo no exterior:

Art. 19. (...) “§ 2º Nas hipóteses previstas no caput deste artigo, será computado como tempo de efetivo exercício no posto o prazo compreendido entre a data de chegada do Oficial de Chancelaria e do Assistente de Chancelaria ao posto e a data de partida, **excluindo-se desse cômputo os períodos de afastamento** relativos à:

- I - licença para trato de interesses particulares;
- II - licença para afastamento do cônjuge ou companheiro;
- III - licença para trato de doença em pessoa da família, por prazo superior a sessenta dias, desde que a doença não haja sido contraída em razão de serviço do Oficial de Chancelaria ou do Assistente de Chancelaria;
- IV - licença extraordinária; e
- V - investidura em mandato eletivo, cujo exercício lhe exija o afastamento.” (grifamos)



PRINCIPAIS ANÁLISES QUALITATIVAS

Lei nº 11.440/2006

2. Repercussões relacionadas ao cônjuge:

Cônjuge não pertencente a carreira do SEB:

“Art. 21. O servidor do Serviço Exterior Brasileiro casado terá direito a licença, sem remuneração ou retribuição, quando o seu cônjuge, que não ocupar cargo das Carreiras do Serviço Exterior Brasileiro, for mandado servir, *ex officio*, em outro ponto do território nacional ou no exterior.”

Cônjuge pertencente a carreira no SEB:

“Art. 22. O servidor do Serviço Exterior Brasileiro casado cujo cônjuge, também integrante do Serviço Exterior Brasileiro, for removido para o exterior ou nele encontrar-se em **missão permanente** poderá entrar em **licença extraordinária**, sem remuneração ou retribuição, se assim o desejar ou desde que não satisfaça os requisitos estipulados em regulamento, para ser removido para o mesmo posto de seu cônjuge ou para outro posto na mesma sede em que este se encontre.”
(grifamos)

“Parágrafo único. Não poderá permanecer em licença extraordinária o servidor cujo cônjuge, também integrante do Serviço Exterior Brasileiro, removido do exterior, venha a apresentar-se na Secretaria de Estado.”

Fim.

Obrigada!

Se tiver dúvidas ou comentários, entre em contato conosco pelo e-mail myrelle@jacobgoncalves.com.