

LEVANTAMENTO DE VAGAS E DE FLUXOS DE PROMOÇÃO OFICIAIS DE CHANCELARIA

RESUMO

Este estudo apresenta diagnóstico do cenário de lotação das carreiras de assistente e de oficial de chancelaria, oferece um prognóstico temporal de duas décadas (2022-2041) para essas categorias, debruçando-se sobre problemas de composição e concentração de classes, estagnação de promoções e oferecendo, por fim, proposta para a regulamentação de vagas da carreira de oficial de chancelaria previstas em lei para melhor acomodar as necessidades de lotação e de promoção do Serviço Exterior Brasileiro.

OBJETIVOS

O presente levantamento pretende cumprir os seguintes objetivos: (1) quantificar o quadro atual de vagas ocupadas e ociosas das carreiras de assistente e de oficial de chancelaria; (2) apresentar o prognóstico de esvaziamento dessas duas carreiras, tomando por referência um horizonte de 20 anos (2022-2041); (3) identificar os pontos de congestionamento no fluxo promocional da carreira de oficial de chancelaria, e (4) propor redimensionamento do quadro de vagas da carreira de oficial de chancelaria, a partir da regulamentação das 893 vagas criadas na lei n.º 12.601/2012.

METODOLOGIA

Para efeitos metodológicos, foi adotada como data de corte 30/09/2021, data da publicação das últimas listas de antiguidade das carreiras de assistente e de oficial de chancelaria, conforme divulgado pela administração do Ministério das Relações Exteriores, na Diplopédia.

Para cálculo de aposentadorias, trabalhou-se com uma abordagem conservadora, optando-se por fatorar apenas as aposentadorias compulsórias, i.e., aquelas operadas automaticamente, por mero decurso de tempo, *ipso facto*, ao aniversário de 75 anos dos servidores. Essa escolha se deu por três razões: previsibilidade, inexorabilidade e amplitude de abrangência. Ao contrário de outras formas de abertura de vagas que seriam pautadas por eventos que podem, ou não, acontecer dentro do próximo intervalo de 20 anos, e.g., mortes ou aposentadorias por invalidez, as aposentadorias compulsórias não podem ser diferidas sem emenda constitucional que altere o limite temporal atualmente vigente. Da mesma forma, ao contrário de outras modalidades de inativação, como a aposentadoria voluntária, as aposentadorias compulsórias independem da vontade do servidor ou da administração, com impacto imediato na força de trabalho. Ademais, ao contrário de demissões e vacâncias, inexistente possibilidade de reversão da medida, seja por via judicial, seja administrativa. Por fim, as aposentadorias compulsórias alcançam a amplitude máxima da permanência do servidor na atividade. Assim, na hipótese de um servidor que completaria 75 anos em 2040 optar por se desligar voluntariamente aos 70 anos, em 2035, o impacto no estudo é marginal, pois representa apenas a antecipação, em 5 anos, dos achados e das conclusões do presente levantamento.

Consigne-se, portanto, que a adoção do critério conservador de trabalhar com aposentadorias compulsórias resulta em retratar o cenário mais vagaroso possível para a erosão da carreira de oficial de chancelaria. A realidade futura, muito provavelmente, refletirá hábitos regulares de aposentadoria voluntária e episódios lamentáveis, tais como demissões e falecimentos, os quais implicarão na certa antecipação dos resultados demonstrados neste estudo.

Por fim, se por um lado adota-se a metodologia de cálculo mais conservadora possível, por outro lado, utiliza-se um parâmetro inteiramente hipotético de completa inação por parte da administração diante do agravamento do problema de dilapidação dos quadros de lotação da carreira de oficial de chancelaria. Para efeitos deste estudo, a administração não tomaria nenhuma medida minorante para aliviar os impactos sofridos pela redução da força de trabalho em pauta. A inércia administrativa, embora irrazoável na prática, é, contudo, necessária para garantir constância ao exercício intelectual, com o propósito de demonstrar o real impacto de longo prazo do atual fluxo de esvaziamento das carreiras de chancelaria e de mensurar as reais dimensões do fenômeno e suas implicações para a qualidade e a continuidade do Serviço Exterior Brasileiro.

QUADRO 1 — DIAGNÓSTICO ATUAL DA CARREIRA DE ASSISTENTE DE CHANCELARIA

Classes	Total de Vagas	Vagas Ocupadas	Vagas Ociosas
Especial	352	282	70
C	251	86	165
B	277	47	230
A	275	0	275
TOTAL	1.155	415	740

A carreira de assistente de chancelaria, em 30/09/2021, já conta com 740 vagas ociosas, equivalentes a 64% do total.

QUADRO 2 — PROGNÓSTICO DE APOSENTADORIAS COMPULSÓRIAS CARREIRA DE ASSISTENTE DE CHANCELARIA



Sinditamaraty

Sindicato Nacional dos Servidores do
Ministério das Relações Exteriores

Ano de Aposentadoria Compulsória	Horizonte Temporal	Número de Aposentadorias Compulsórias	Número de Aposentadorias Compulsórias / Total de Vagas Ocupadas em 2021	Total de Vagas Ociosas / Total de Vagas
2022-2031	10 anos	163	39.27%	78.18%
2022-2036	15 anos	265	63.85%	87.01%
2022-2041	20 anos	303	73.01%	90.30%

No horizonte de 20 anos (2022-2041), considerando apenas as aposentadorias compulsórias, a soma de vagas ociosas chegará a 1.043, mais de 90% do total da categoria. Ao fatorar outras possibilidades de abertura das vagas remanescentes (aposentadorias voluntárias, aposentadorias por invalidez, óbitos, demissões, abandonos de cargo, etc.), estima-se que a carreira de assistente de chancelaria estará praticamente extinta no prazo de duas décadas.

QUADRO 3 — DIAGNÓSTICO ATUAL DA CARREIRA DE OFICIAL DE CHANCELARIA

Classes	Total de Vagas	Vagas Ocupadas	Vagas Ociosas
Especial	170	170	0
C	200	200	0
B	230	230	0
A	400	192	208
TOTAL	1.000	792	208

A carreira de oficial de chancelaria, em 30/09/2021, já conta com 208 vagas ociosas, equivalentes a 20.8% do total.

QUADRO 4 — PROGNÓSTICO DE APOSENTADORIAS COMPULSÓRIAS CARREIRA DE OFICIAL DE CHANCELARIA

Ano de Aposentadoria Compulsória	Horizonte Temporal	Número de Aposentadorias Compulsórias	Número de Aposentadorias Compulsórias / Total de Vagas Ocupadas em 2021	Total de Vagas Ociosas / Total de Vagas
2022-2031	10 anos	81	10.22%	28.90%
2022-2036	15 anos	135	17.04%	34.30%
2022-2041	20 anos	273	34.46%	48.10%

Sinditamaraty - Sindicato Nacional dos Servidores do Ministério das Relações Exteriores

SRTVS (Setor de Rádio e TV Sul), Quadra 701, Bloco I, Edifício Palácio da Imprensa, 2º andar, salas 210 a 213 - Brasília/DF - 70340-000.

Centro de apoio ao filiado: Ministério das Relações Exteriores - Esplanada dos Ministérios, Bloco H, Anexo II, 1º Subsolo

Tel: +55 (61) 3024-8872/8774/9927 - 2030-5050/5254 - contato@sinditamaraty.org.br - sinditamaraty.org.br

No horizonte de 20 anos (2022-2041), considerando apenas as aposentadorias compulsórias, a soma de vagas ociosas chegará a 481, quase metade do total da categoria.

Combinados os prognósticos de ambas carreiras de chancelaria, apura-se, no horizonte de 20 anos (2022-2041), a redução do quadro de 1.207 servidores ativos (792 oficiais e 415 assistentes) para 631 (519 oficiais e 112 assistentes), decréscimo de 47.72%. Ao fatorar outras possibilidades de abertura de vagas nas categorias (aposentadorias voluntárias, aposentadorias por invalidez, óbitos, demissões, abandonos de cargo, etc.), estima-se que o quadro das carreiras de chancelaria do Serviço Exterior Brasileiro sofreria encolhimento superior à metade do contingente atualmente em atividade.

No mesmo intervalo de tempo, os integrantes remanescentes das carreiras do Plano de Classificação de Cargos (PCC) e do Plano Geral do Poder Executivo (PGPE) também devem aposentar-se do serviço público, restringindo ainda mais o universo de pessoal do quadro do Serviço Exterior Brasileiro legalmente habilitado a exercer atividades típicas de Estado inerentes às carreiras de chancelaria.

É importante salientar, portanto, que a taxa de reposição da carreira de oficial de chancelaria representa mais do que um jogo de soma zero. Não basta à administração repor as vagas ociosas da carreira que existem atualmente. No intervalo de 20 anos, a carreira deve ser expandida para acomodar as reposições de três outras carreiras e categorias que compõem a força de trabalho de que atualmente faz uso o Ministério das Relações Exteriores — PCC e PGPE (categorias em vias de extinção natural, remanescentes do modelo de serviço público prévio à Carta Constitucional de 1988) e assistentes de chancelaria (carreira em vias de esgotamento, para a qual não se realiza concurso público desde 2008), o que representaria, por si só, a necessidade de cerca de 650 vagas adicionais. Essa realidade, além do próprio esvaziamento da carreira de oficial de chancelaria, que já ultrapassa faixa de ociosidade equivalente a um quinto do total, confere especial urgência à necessidade de regulamentação das vagas criadas por lei, já há uma década.

Diante desse prognóstico, é importante investigar, em maiores detalhes, a conjuntura da carreira de oficial de chancelaria e os impactos de seu esvaziamento nos próximos 20 anos.

QUADRO 5 — DISTRIBUIÇÃO DE APOSENTADORIAS COMPULSÓRIAS ENTRE AS CLASSES DA CARREIRA DE OFICIAL DE CHANCELARIA

Classes	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Especial	0	0	7	12	8	12	11	6	4	5
C	0	0	1	2	3	4	4	1	3	4
B	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0
A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	8	14	12	16	16	8	7	9
Classes	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041



Sinditamaraty

Sindicato Nacional dos Servidores do
Ministério das Relações Exteriores

Especial	4	3	1	6	3	11	5	8	12	14
C	5	8	2	8	13	10	13	11	14	8
B	0	2	3	2	1	5	0	1	2	0
A	0	0	1	0	0	1	0	1	1	4
TOTAL	9	13	7	16	17	27	18	21	29	26

Os servidores em idade próxima à aposentadoria compulsória (75 anos), concentram-se nas classes C e Especial. Em 10 anos, 90 oficiais de chancelaria alcançarão a idade máxima para atuação no serviço público: 65 deles (72.22%) estão na classe Especial, 22 (24.44%) na classe C e apenas 3 (3.34%) na classe B. No decênio seguinte, 183 oficiais de chancelaria completarão 75 anos de idade: 67 deles (36.61%) se encontram na classe Especial; 92 (50.27%), na classe C; 16 (8.74%), na classe B, e apenas 8 (4.37%), na classe A.

Teoricamente, como o tempo de atividade necessário à última promoção é de 20 anos de serviço, é concebível que todos os servidores tabulados, mesmo aqueles atualmente na classe A, consigam alcançar a classe Especial antes da data de aposentadoria compulsória. Contudo, devido à distribuição desproporcional de vagas entre as classes da carreira de oficial de chancelaria, existe considerável estagnação do fluxo de promoções funcionais. Assim, embora se estime que, no intervalo de 20 anos, considerável parcela dos servidores contabilizados acima logre galgar uma ou mais classes funcionais, é impossível antecipar quantos teriam êxito e em que medida.

QUADRO 6 — PERCENTUAL DE VAGAS ABERTAS PARA PROMOÇÃO POR APOSENTADORIAS COMPULSÓRIAS NA CARREIRA DE OFICIAL DE CHANCELARIA

Classes	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Especial	0.00 %	0.00 %	4.12 %	7.06 %	4.71 %	7.06 %	6.47 %	3.53 %	2.35 %	2.94 %
C	0.00 %	0.00 %	4.00 %	7.00 %	5.50 %	8.00 %	7.50 %	3.50 %	3.50 %	4.50 %
B	0.00 %	0.00 %	3.48 %	6.09 %	5.22 %	6.96 %	6.96 %	3.48 %	3.04 %	3.91 %
TOTAL	0.00 %	0.00 %	0.80 %	1.40 %	1.20 %	1.60 %	1.60 %	0.80 %	0.70 %	0.90 %
Classes	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041
Especial	1.76 %	0.59 %	3.53 %	1.76 %	6.47 %	2.94 %	4.71 %	7.06 %	8.24 %	1.76 %
C	5.50 %	1.50 %	7.00 %	8.00 %	10.50 %	9.00 %	9.50 %	13.00 %	11.00 %	5.50 %



Sinditamaraty

Sindicato Nacional dos Servidores do
Ministério das Relações Exteriores

B	5.65 %	2.61 %	6.96 %	7.39 %	11.30 %	7.83 %	8.70 %	12.17 %	9.57 %	5.65 %
TOTAL	0.90	1.30	0.70	1.60	1.70	2.70	1.80	2.10	2.90	2.60
L	%									

Trabalhadas apenas as vagas originadas de aposentadorias compulsórias, oficiais de chancelaria lidariam com perspectivas desanimadoras de promoção. Além de dois anos consecutivos em que não ocorrerão aposentadorias compulsórias, catorze outros anos são marcados por mobilidade funcional inferior a 2% do total de vagas da categoria. O ano que registra maior mobilidade seria somente 2040, e mesmo esse ano atípico apresenta índice inferior a 3% de ascensão funcional. Em outras palavras, 97% da categoria permaneceria estagnada, mesmo no ano em que se registraria o maior movimento funcional das próximas duas décadas.

Considerados os aspectos subjetivos inerentes às promoções por merecimento e a possibilidade, a cada seis anos, de um mesmo servidor ser promovido novamente a outra classe, os índices acima podem concentrar-se, ainda, nos mesmos indivíduos, implicando na existência de cifra negra quanto à real extensão temporal da estagnação funcional de servidores ativos, sobretudo nas classes A e B da carreira de oficial de chancelaria.

QUADRO 7 — EVOLUÇÃO DO PERCENTUAL DE VAGAS PREENCHIDAS* CARREIRA DE OFICIAL DE CHANCELARIA

Classes	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Especial	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
C	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
B	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
A	48.00%	48.00%	46.00%	42.50%	39.50%	35.50%	31.50%	29.50%	27.75%	25.50%
TOTAL	79.20%	79.20%	78.40%	77.00%	75.80%	74.20%	72.60%	71.80%	71.10%	70.20%
Classes	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041
Especial	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
C	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
B	100%	100%	100%	100%	100%	100%	97.83%	88.70%	76.09%	64.78%
A	23.25%	20.00%	18.25%	14.25%	10.00%	3.25%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
TOTAL	69.30%	68.00%	67.30%	65.70%	64.00%	61.30%	59.50%	57.40%	54.50%	51.90%

*Percentuais calculados com base na presunção de que os servidores da carreira preencherão os requisitos legais necessários à promoção por merecimento

Seguindo o fluxo das vagas geradas por aposentadorias compulsórias, somente em 2038 todos os servidores ativos atualmente posicionados na classe A terão alcançado a classe B. Isso representa um interregno de 18 anos para os servidores admitidos no concurso de 2020, que atualmente compõem o segmento mais moderno de integrantes da carreira. Passariam, assim,

estagnados na classe inicial, janela temporal equivalente a que o legislador atualmente considera experiência suficiente para habilitar o servidor a ser promovido à última classe da carreira.

Destaque-se, ademais, que o quadro evolutivo acima pauta-se por uma premissa de eficiência máxima por parte dos servidores, i.e., funda-se no cenário ideal em que todos os oficiais de chancelaria cumpriram, tempestivamente, os requisitos normativos necessários à promoção de classe por merecimento. Num contexto real, em que servidores permanecem estacionados em classes inferiores por descumprimentos de tais exigências normativas (sobretudo no acesso à Classe Especial, em que não há promoção por antiguidade), seria possível conceber, facilmente, realidade de estagnação ainda mais grave.

QUADRO 8 — PERÍODO DE PERMANÊNCIA NA CLASSE ATUAL CARREIRA DE OFICIAL DE CHANCELARIA

Classes	Menos de 5 anos	5 a 9 anos	10 a 14 anos	15 a 19 anos	20 a 24 anos	Acima de 25 anos
Especial	64	48	10	0	0	48
C	90	58	50	1	0	1
B	111	104	15	0	0	0
A	82	44	66	0	0	0
TOTAL	0	0	8	14	12	16

Os períodos díspares de permanência em cada classe refletem as peculiaridades históricas da carreira de oficial de chancelaria. Os 48 servidores há mais de 25 anos na classe Especial são os mais antigos da categoria, que ingressaram no serviço público por meio do último concurso da carreira realizado nos anos de Ditadura Militar, em 1977, e que alçaram a classe Especial ainda no regime do artigo 63 da Lei n.º 7.105/1986, que exigia apenas 15 anos de serviço público e 4 anos em missão permanente no exterior. Eventuais enquadramentos via Atos das Disposições Constitucionais Transitórias, de 1993, também estão neste grupo.

O intervalo que sucede reflete tanto a ausência de concursos públicos de amplitude nacional, quanto as sucessivas alterações que o regime de promoções de oficiais de chancelaria sofreu posteriormente. Estabelecida lei própria, em 1993 (lei 8.829), e realizado o primeiro concurso pós-democratização, em 1994, o critério para acesso a classe Especial foi alterado. Conforme o artigo 41 do decreto n.º 1.565/1995, seriam necessários 20 anos de carreira e aprovação em curso de especialização. Com a mudança normativa, assegurou-se que nenhum novo oficial de chancelaria se tornaria elegível à classe Especial antes de 2014 (1994 + 20 anos de efetivo exercício), causando o primeiro marco de estagnação na carreira.

É importante observar que, neste primeiro regime, a estrutura de classes era mais achatada e o topo muito mais estreito. A pirâmide contava com apenas três classes — Inicial, A e Especial



—, compostas por oito, sete e cinco padrões, respectivamente. Apenas 100 vagas existiam na classe Especial e metade da carreira (500 oficiais) compunha a classe inicial. Assim, havia imensa congestão entre duas classes (Inicial e A, abarrotadas de servidores) e pouquíssima expectativa de alcance da classe Especial, já lotada de servidores antigos e com poucas vagas a oferecer.

Em 2009, com o objetivo de verticalizar mais a carreira, o Decreto n.º 6.862 promoveu a redistribuição dos quinze padrões das classes Inicial e A em três classes — A, B e C — o sistema atualmente vigente. Nesse mesmo ano, a medida provisória n.º 479, posteriormente convertida na lei n.º 12.269/2010, introduziu nova redação ao artigo 15 da lei 8.829/1993, resgatando a necessidade de tempo de serviço no exterior como requisito à promoção às classes C e Especial. Assim, há menos de 5 anos do ano em que, em teoria, os oficiais de chancelaria admitidos em 1994 poderiam finalmente concorrer à classe Especial, muitos deles foram surpreendidos pela inovação normativa de que seriam necessários 10 anos de serviço no exterior. Os dois requisitos legais (20 anos de carreira + 10 de serviço no exterior), impostos sem regra de transição, são os principais responsáveis pela concentração de 65% dos integrantes da classe Especial entre aqueles que têm menos de 9 anos de classe.

A classe C, criada mais recentemente e populada inicialmente pela metade dos integrantes da classe A que ocupasse os padrões mais altos, é a que apresenta, atualmente, diagnóstico mais equilibrado. Descontados dois indivíduos há muitos anos na classe (por decisão pessoal de não cumprir os requisitos normativos necessários à promoção por merecimento), verifica-se relativo equilíbrio entre aqueles no padrão V (108 integrantes) e os recém-promovidos, ocupantes dos padrões I a IV (90 integrantes).

Contudo, o prognóstico para os próximos 20 anos é de que, mesmo nessa classe aparentemente equilibrada, ocorra paralisação do fluxo. Em primeiro lugar, deve considerar-se que somente existem promoções por merecimento à classe Especial. Em segundo lugar, como registrado nos quadros 5 e 6 acima, estima-se forte desaceleração dos índices de abertura de vagas no topo da carreira. Nos próximos 10 anos, apenas 65 vagas abrirão compulsoriamente na classe Especial, contra potenciais 198 candidatos elegíveis. Isso representa taxa de estagnação superior a $\frac{2}{3}$ dos atuais integrantes da classe C.

As classes B e A, por sua vez, refletem outro problema do fluxo de promoções da carreira, que é o gargalo existente entre as duas. A classe A concentra 40% das vagas da carreira, ao passo que a classe B abrange apenas 23% do total. Isso representa uma diferença de 170 vagas. Assim, em 2009, migrou-se de um sistema em que as classes Inicial e A (intermediária) compunham 90% do quórum da carreira (e o fluxo entre elas era relativamente desimpedido) para uma nova estrutura em que o primeiro grande funil da carreira se apresenta já no primeiro estágio de avanço profissional. No quadro 8, acima, é possível identificar uma concentração entre os veteranos da classe A (66 servidores há mais de 10 anos na classe) e os novatos da classe B (215 oficiais há menos de 10 anos na classe). Esse foco corresponde aos precedentes dos concursos públicos de oficial de chancelaria de 2005, 2007 e 2009. Todos eles se encontravam na classe A na ocasião da promulgação da nova sistemática promocional. Saliente-se, ainda por cima, que o concurso de 2009 foi o mais afetado, com integrantes às vésperas de completar 13 anos de serviço estacionados na classe inicial da carreira. Com a ausência de aposentadorias compulsórias no biênio corrente (2022-2023), concretiza-se a realidade de que haverá servidores paralisados por mais de 15 anos no estágio inaugural da carreira.

**PROPOSTA DE READEQUAÇÃO DO FLUXO CARREIRA DE OFICIAL DE
CHANCELARIA**

QUADRO 9 — SITUAÇÃO ATUAL (DESDE 27.05.2009)

Classes	Total de Vagas	Diferença de Vagas ante a classe anterior	Percentual / Total de Vagas da Carreira
Especial	170	30	17%
C	200	30	20%
B	230	170	23%
A	400	N/A	40%
TOTAL	1.000	N/A	100%

**QUADRO 10 — READEQUAÇÃO DA ESTRUTURA DE
CLASSES (PÓS-REGULAMENTAÇÃO DAS 893 VAGAS)**

Classes	Total de Vagas	Diferença de Vagas ante a classe anterior	Percentual / Total de Vagas da Carreira
Especial	380	55	20%
C	435	65	23%
B	500	78	26%
A	578	N/A	31%
TOTAL	1.893	N/A	100%

O âmago dessa proposta de redistribuição de vagas é atender a dois objetivos concorrentes, mas igualmente importantes: promover a competição fraterna entre integrantes da carreira, para garantir o aprimoramento e qualificação da força de trabalho, e eliminar gargalos desproporcionais que levem à estagnação profissional e à desmoralização dos integrantes da carreira.

O redimensionamento proposto se fundamenta em estrutura piramidal mais equilibrada entre as quatro classes, sem que nenhuma fique inalcançável (como a classe Especial, no sistema de 1994), nem outra opere como efetivo freio ao fluxo de desenvolvimento da carreira (como a classe A, no modelo de 2009). Em vez de saltos microscópicos de 30 vagas de diferença entre classes, precedidos por um abrupto afunilamento de 170 vagas, opta-se por um modelo progressivo, que

se torna mais estreito em incrementos graduais, de classe em classe, ainda garantindo, de toda forma, a existência de um topo de excelência e uma base confortável para reoxigenar a carreira.

A nova pirâmide se iniciaria com 578 vagas, pouco menos de um terço do total da carreira, o que permitiria realizar seis convocações anuais de até 100 candidatos, com taxa de evasão inferior a 4%, sem esgotamento de vagas (note-se, por oportuno, que seis anos é o tempo mínimo de serviço requerido, por lei, para a promoção por merecimento). A classe B seria composta por pouco mais de $\frac{1}{4}$ (26%) dos integrantes da carreira, e seria capaz de abarcar 86.5% da classe anterior. Tais índices permitiriam identificar o décimo percentil menos qualificado da base da carreira. A classe C albergaria pouco menos de $\frac{1}{4}$ (23%) dos oficiais de chancelaria na ativa, com absorção de cerca de $\frac{3}{4}$ (75%) do contingente da classe inicial e eliminação do quartil menos produtivo. Por fim, a classe Especial contaria com apenas $\frac{1}{5}$ da classe, uma diferença de cerca de 200 integrantes em relação à classe inaugural, os quais comporiam o cume da estrutura profissional.

O novo modelo introduziria 210, 235 e 270 vagas, respectivamente, às classes Especial, C e B, eliminando efetivamente a estagnação dos atuais integrantes da carreira, permitindo o avançar gradual de classes e padrões à discricionariedade dos próprios servidores, conforme cumprissem os requisitos normativos, e da administração pública, na medida e com a frequência em que tornasse disponíveis os cursos de promoção pertinentes. A classe A, contemplada com apenas 178 vagas adicionais, estaria, de imediato, apta a receber 386 novos integrantes, mediante concurso de provas e títulos. Entretanto, a periodicidade de novos concursos deve observar, além da disponibilidade de vagas na classe inicial, a realidade de que são necessários seis anos de efetivo serviço na classe A antes que se possa pleitear promoção por merecimento para a classe subsequente. Assim, os últimos servidores da carreira de oficial de chancelaria, convocados em 2020, somente serão elegíveis à promoção em 2026.

CONCLUSÃO

O prognóstico de esvaziamento da carreira de oficial de chancelaria é alarmante, com indicação de redução à metade dos quadros em atividade no horizonte de 20 anos (2022-2041). A esse desafio, somam-se o esgotamento da carreira de assistente de chancelaria e a extinção das categorias PCC e PGPE. Estima-se que essas três categorias deixarão de existir, praticamente por completo, no mesmo intervalo temporal de duas décadas. Portanto, o processo de reposição da carreira de oficial de chancelaria deve abarcar não apenas a recomposição de vagas ociosas da própria carreira, mas englobar também uma estratégia de gradual absorção do vácuo laboral deixado por esses três contingentes de força de trabalho que deixarão de compor o quadro de carreiras do Ministério das Relações Exteriores.

A implementação de tal projeto de otimização de recursos humanos somente será possível mediante a regulamentação das 893 vagas ociosas da carreira de oficial de chancelaria, criadas há 10 anos, pela lei 12.601/2012.



Sinditamaraty
Sindicato Nacional dos Servidores do
Ministério das Relações Exteriores

A regulamentação dessas vagas trará, também, a oportunidade de corrigir distorções históricas na estrutura de composição das classes da carreira de chancelaria. Atualmente, a pirâmide funcional está eivada de inúmeros problemas fundamentais, que permeiam todas as classes, da A à Especial. O obstáculo mais preocupante é o da estagnação funcional de servidores, presos há mais de uma década no estágio inicial da carreira, mas não é o único. Mesmo classes aparentemente bem equilibradas serão afligidas, já nos imediatos anos, por problemas de longa paralise, ausência de real perspectiva de promoção e desmoralização dos componentes da carreira.

Este estudo submete, como medida proativa contra todas as dificuldades narradas supra, o seguinte quadro modelo, com sugestão de realocação de vagas, de maneira a corrigir falhas históricas de longa data e a permitir o crescimento funcional tempestivo dos integrantes da carreira de oficial de chancelaria.

QUADRO 10 (REPRISE) — READEQUAÇÃO DA ESTRUTURA DE CLASSES (PÓS-REGULAMENTAÇÃO DAS 893 VAGAS)

Classes	Total de Vagas	Diferença de Vagas ante a classe anterior	Percentual / Total de Vagas da Carreira
Especial	380	55	20%
C	435	65	23%
B	500	78	26%
A	578	N/A	31%
TOTAL	1.893	N/A	100%

Em síntese, a regulamentação dessas vagas evidenciaria o real déficit da carreira de oficial de chancelaria, que não é de apenas 208 vagas ociosas, mas de 1.101 posições desocupadas, cifra que excede em quase 40% a totalidade de oficiais atualmente em atividade e que equivale a 91.02% dos 1.207 servidores de chancelaria em atividade no Ministério das Relações Exteriores.

Se há alguma defasagem de lotação de servidores das carreiras de chancelaria, seja nos postos do Exterior, seja na Secretaria de Estado e em seus escritórios regionais, ela poderá ser sanada de forma determinante com a regulamentação e com o preenchimento dessas 893 vagas ociosas, que devem ser a elevadas à lista de prioridades máximas da administração do Ministério das Relações Exteriores.

Por fim, destaque-se que, como as vagas já foram criadas pela lei n.º 12.601/2012, cumprindo o requisito constitucional do artigo 61, § 1.º, inciso II, alínea a, CRFB/1988, não é necessária nova atuação legislativa para regulamentá-las. É necessária apenas a edição de decreto presidencial.



Tal prática não representaria sequer algo inédito no histórico da carreira. Ao revés, seria prática reiterada. A lei n.º 8.829, em seus artigos 5.º e anexo I (ora revogados) estipula o fixo de lotação da carreira de oficial de chancelaria em mil cargos. Posteriormente, o decreto n.º 1.565/1995, em seu artigo 13, distribui essas ditas mil vagas entre três classes (Inicial, A e Especial, como descrito acima, em detalhes). A última reforma da estrutura de vagas também operou-se por decreto presidencial (artigo 1.º e anexo único do decreto n.º 6.862/2009), o qual reduziu o tamanho e renomeou a classe Inicial como classe A, aumentou as vagas da classe Especial e desmembrou a antiga classe A em duas novas classes: classe B e C (portanto, uma readequação significativamente mais complexa do que a mera distribuição de vagas em categorias já existentes, como ora se propõe).

Brasília, 14/02/2022

SINDITAMARATY — Sindicato Nacional dos Servidores do Ministério das Relações Exteriores

Presidência — João Marcelo São Thiago Melo, Oficial de Chancelaria

Coordenação do Estudo — Guilherme de Souza Costa Franqueira, Oficial de Chancelaria

Colaboração — Carolina Nogueira Lannes Gonçalves, Oficial de Chancelaria
e Dra. Eliane Monteiro Cesário, Assessora Jurídica Especial