

Pesquisa ASOF 2016

GT- Reestruturação da Carreira de
Oficial de Chancelaria

Fevereiro/2017

Grupo de Trabalho:

Alice Amorim Campos

Danielle Cristina Lanius

Fernanda Martins Ferreira

Luciano Herbert Dias

Maria Cristina Reis Guelfi

Pilares da pesquisa



Estrutura do questionário:

Parte 1: perfil dos participantes

Parte 2: percepção geral da carreira

Parte 3: estrutura da carreira

Parte 4: exercício de cargos de chefia

Parte 5: promoção

Parte 6: remoção

Parte 7: capacitação

Parte 8: prioridades

parte 9: comentários

Parte 1: Perfil dos participantes

Parte 1: perfil dos participantes

SEXO	
Feminino	55,13%
Masculino	41,03%
Sem resposta	3,85%

ESCOLARIDADE	
Superior	61,97%
Pós-graduação	18,16%
Mestrado	14,10%
Doutorado	2,14%

FAIXA ETÁRIA	
Até 29 anos	0,64%
De 30 a 39 anos	30,77%
De 40 a 49 anos	22,65%
De 50 a 59 anos	19,87%
Mais de 60 anos	22,86%

Parte 1: perfil dos participantes

CLASSE	
A	24,79%
B	26,07%
C	22,65%
Especial	23,29%

SITUAÇÃO FUNCIONAL	
Ativos	423 (85,90%)
Inativos	69 (10,90%)
Total	492

AMOSTRAGEM	
Ativos	423
Total	824
Porcentagem	51,33% (aprox.)

Parte 1: perfil dos participantes

Tempo de Exterior

TEMPO DE EXTERIOR (MP)	
0 a 2 anos	7,69%
2 a 4 anos	13,59%
4 a 6 anos	14,87%
6 a 8 anos	9,74%
8 a 10 anos	11,79%
Mais de 10 anos	42,31%

MISSÕES PERMANENTES

Não serviu ainda	13,46%
1 Posto	23,93%
2 Postos	22,01%
3 Postos	15,38%
4 Postos ou mais	22,01%

MISSÕES TRANSITÓRIAS

Não serviu ainda	18,16%
1 Posto	29,06%
2 Postos	18,38%
3 Postos	10,90%
4 Postos ou mais	20,09%

Parte 1: perfil dos participantes

Titulação como Vice-Cônsul

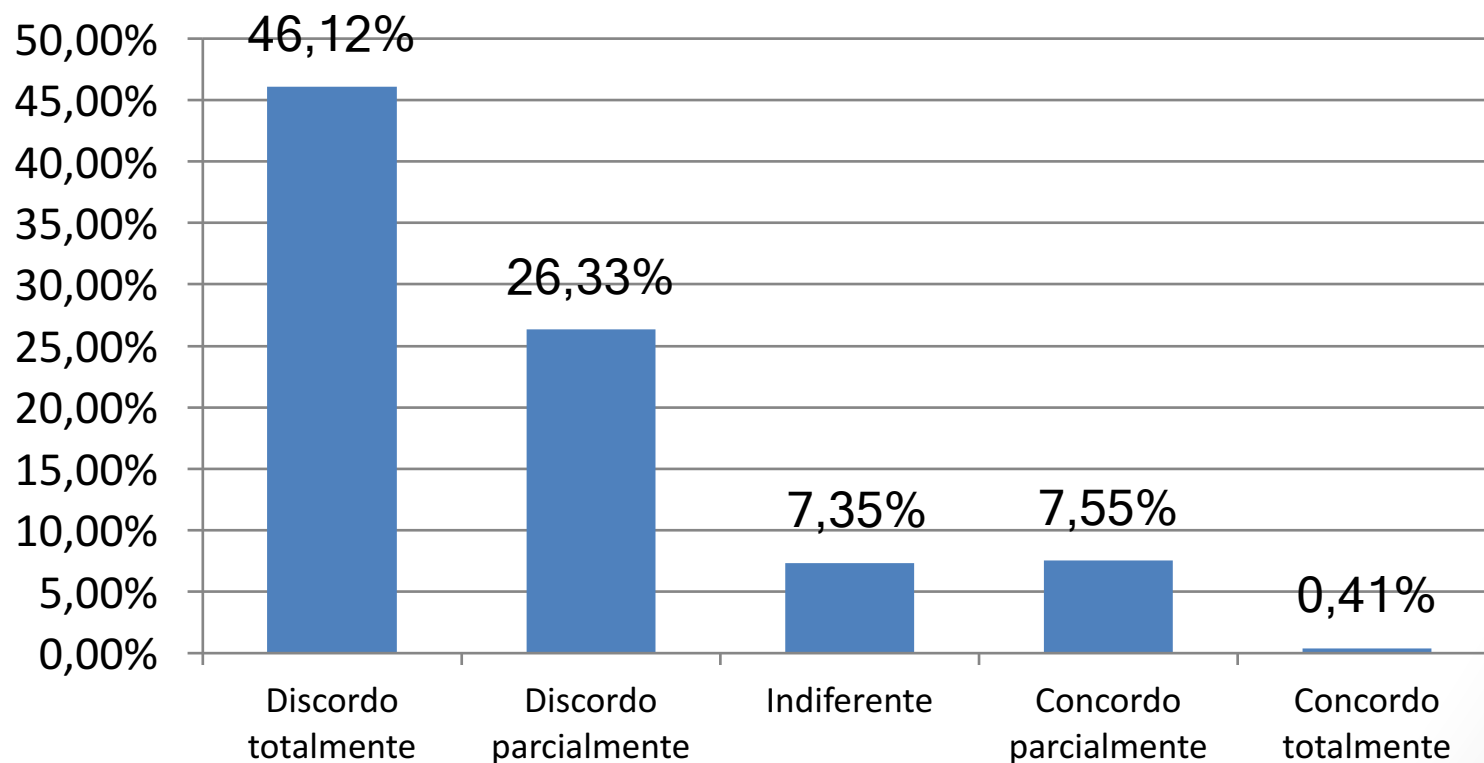
JA EXERCEU?	
Sim	71,79%
Não	24,79%
Sem resposta	3,42%

POR QUANTO TEMPO?	
0 a 2 anos	26,49%
2 a 4 anos	22,92%
4 a 6 anos	19,35%
6 a 8 anos	11,90%
8 a 10 anos	7,74%
Mais de 10 anos	11,61%

Parte 2: Percepção geral da carreira

Parte 2: percepção geral da carreira

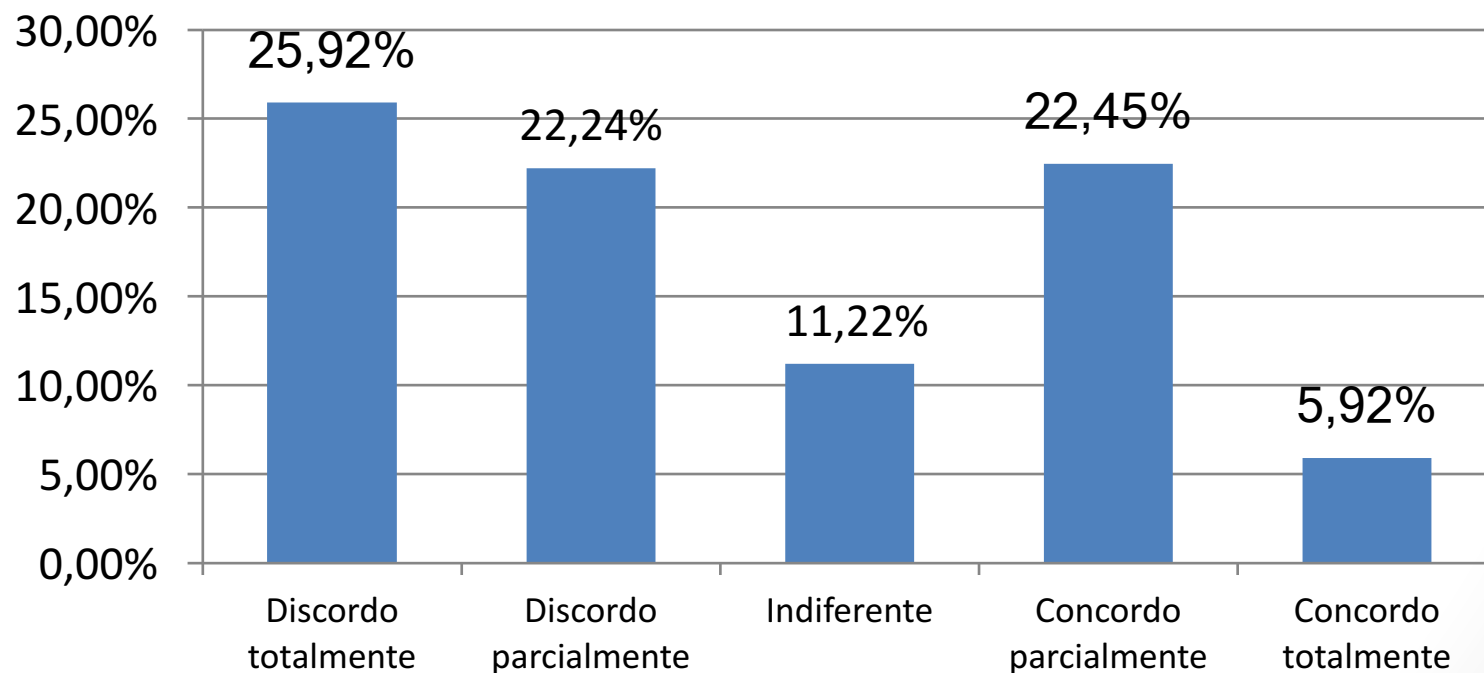
A carreira de OC é valorizada no MRE



"Não há horizonte para crescimento. Daqui a 30 anos, farei a mesma coisa que faço hoje, continuarei pertencendo à "carreira subalterna". Sinto-me subaproveitado, diminuído, minhas opiniões técnicas não são levadas em consideração, sou alijado da grande maioria dos processos decisórios relacionados com minha área de atuação."

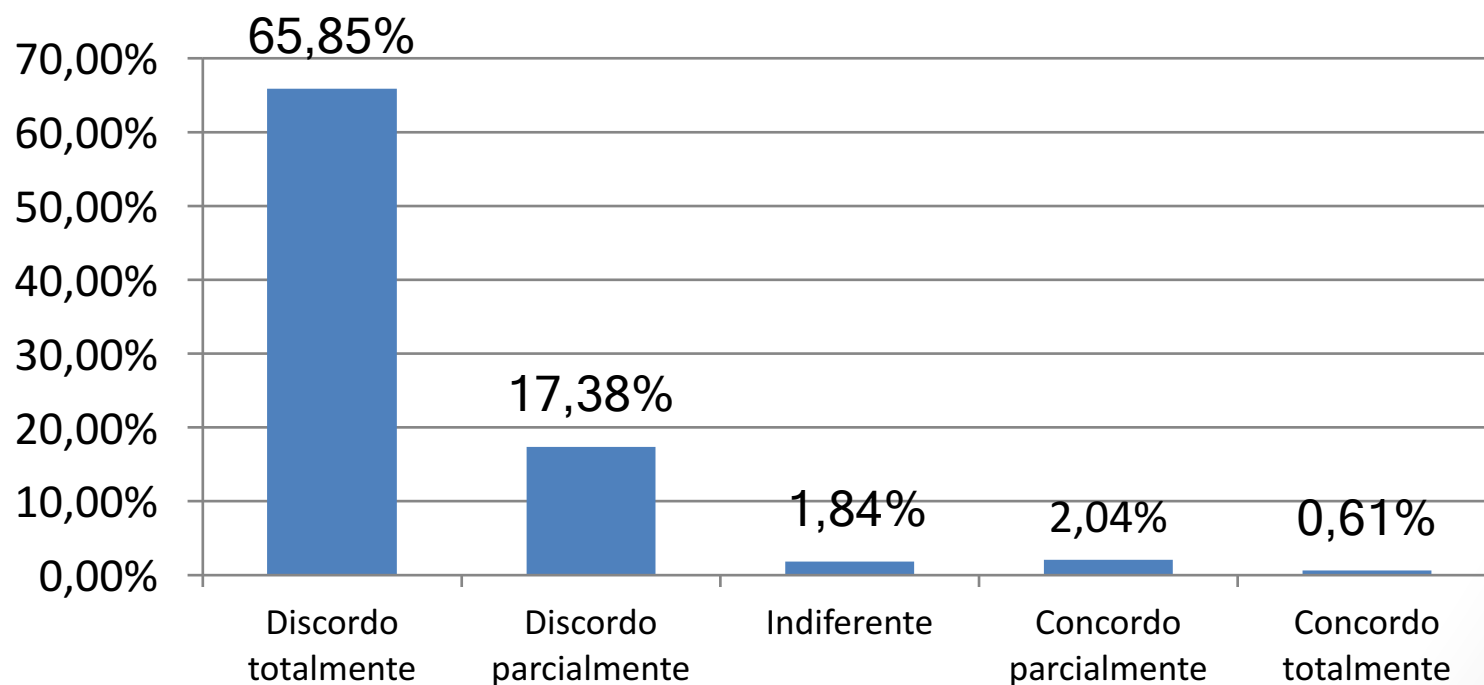
Parte 2: percepção geral da carreira

Minhas atividades enquadram-se nas
funções previstas na Lei



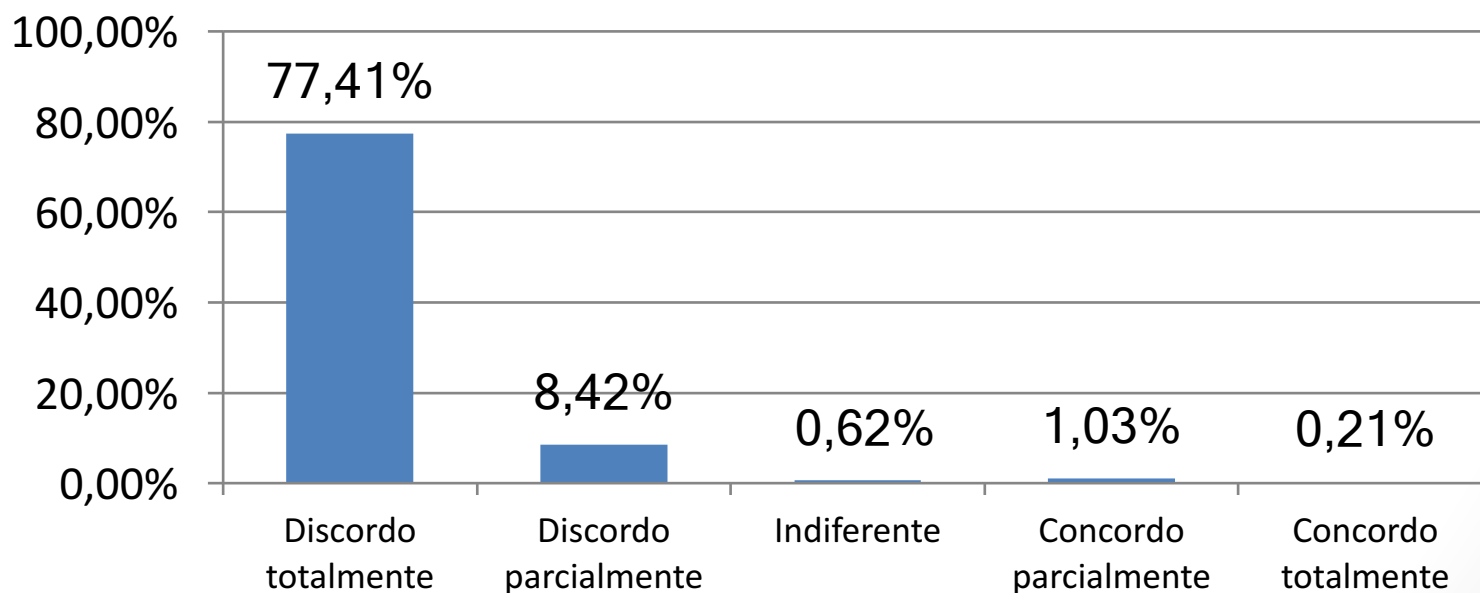
Parte 2: percepção geral da carreira

Remuneração no Brasil é condizente com as atribuições do cargo previstas na Lei



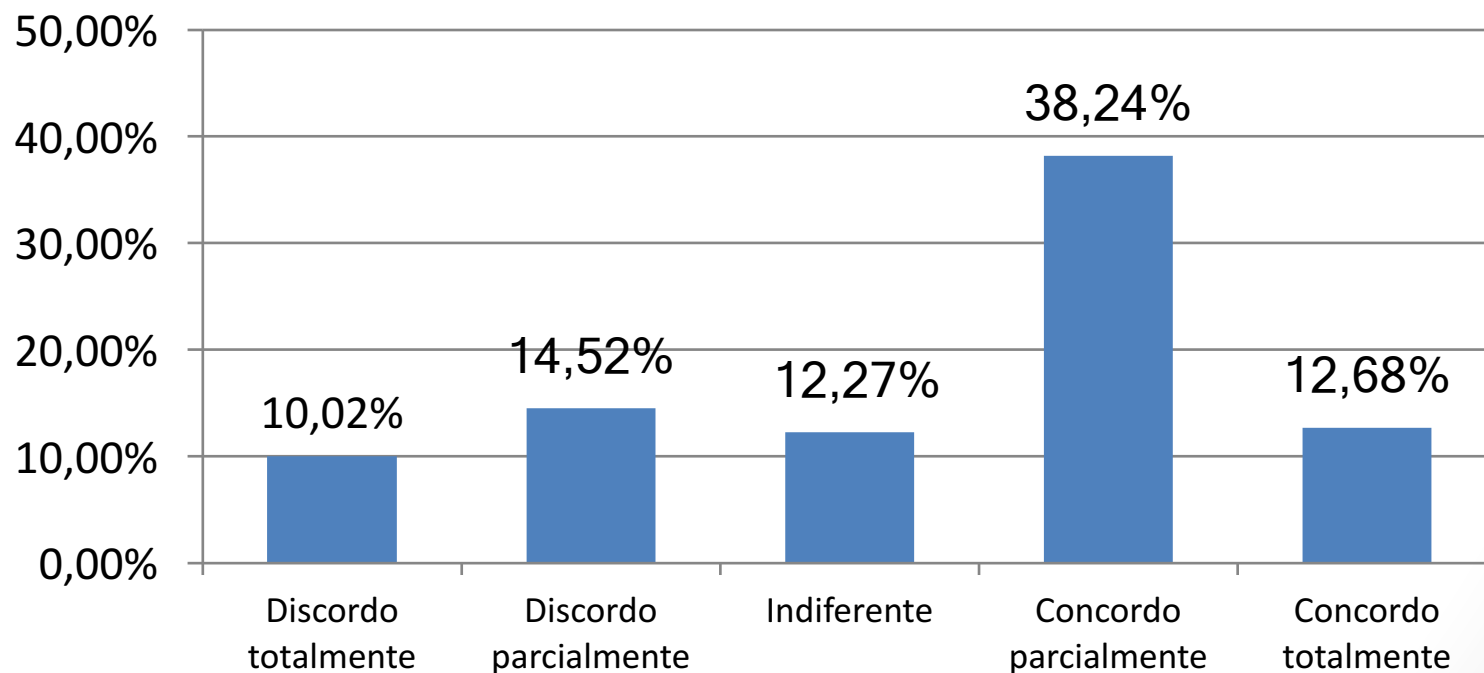
Parte 2: percepção geral da carreira

Em termos remuneratórios, a carreira de OC está enquadrada corretamente em relação às demais CTE correlatas



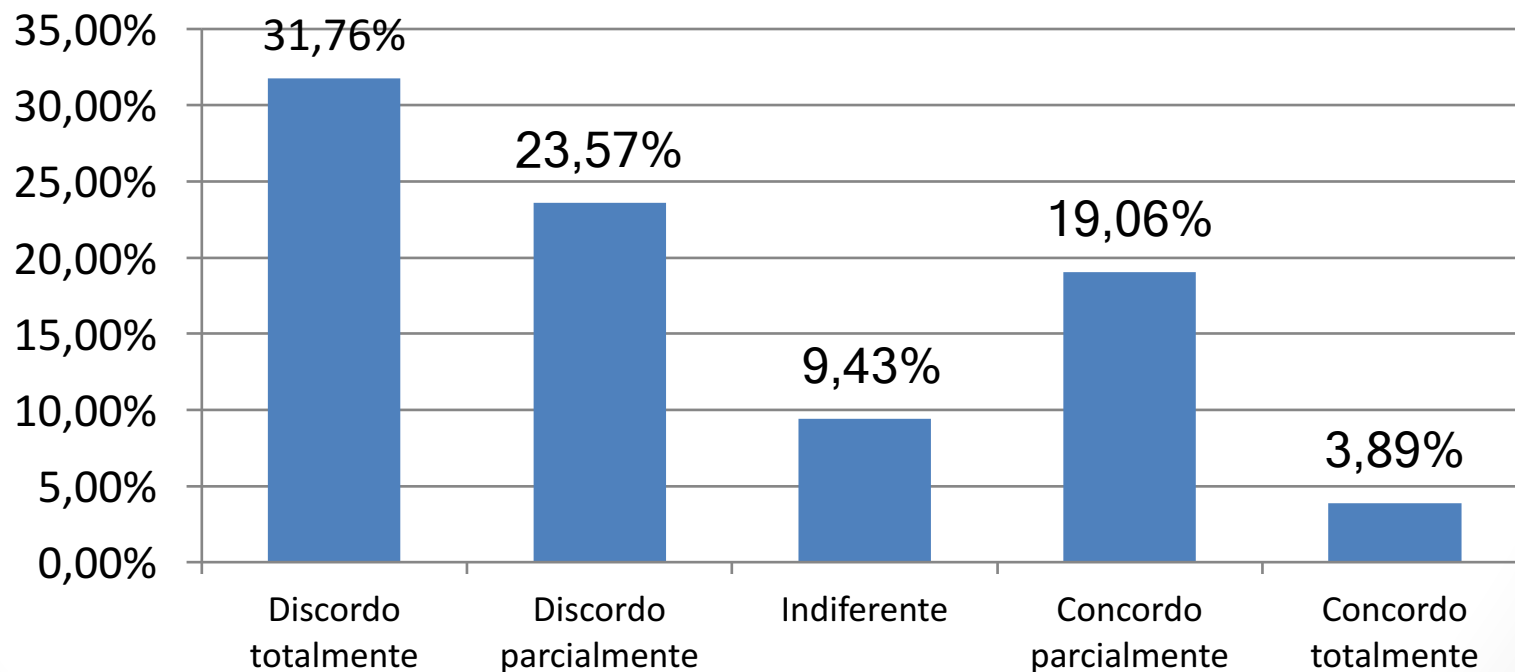
Parte 2: percepção geral da carreira

Remuneração no exterior é condizente com as atribuições do cargo previstas na Lei



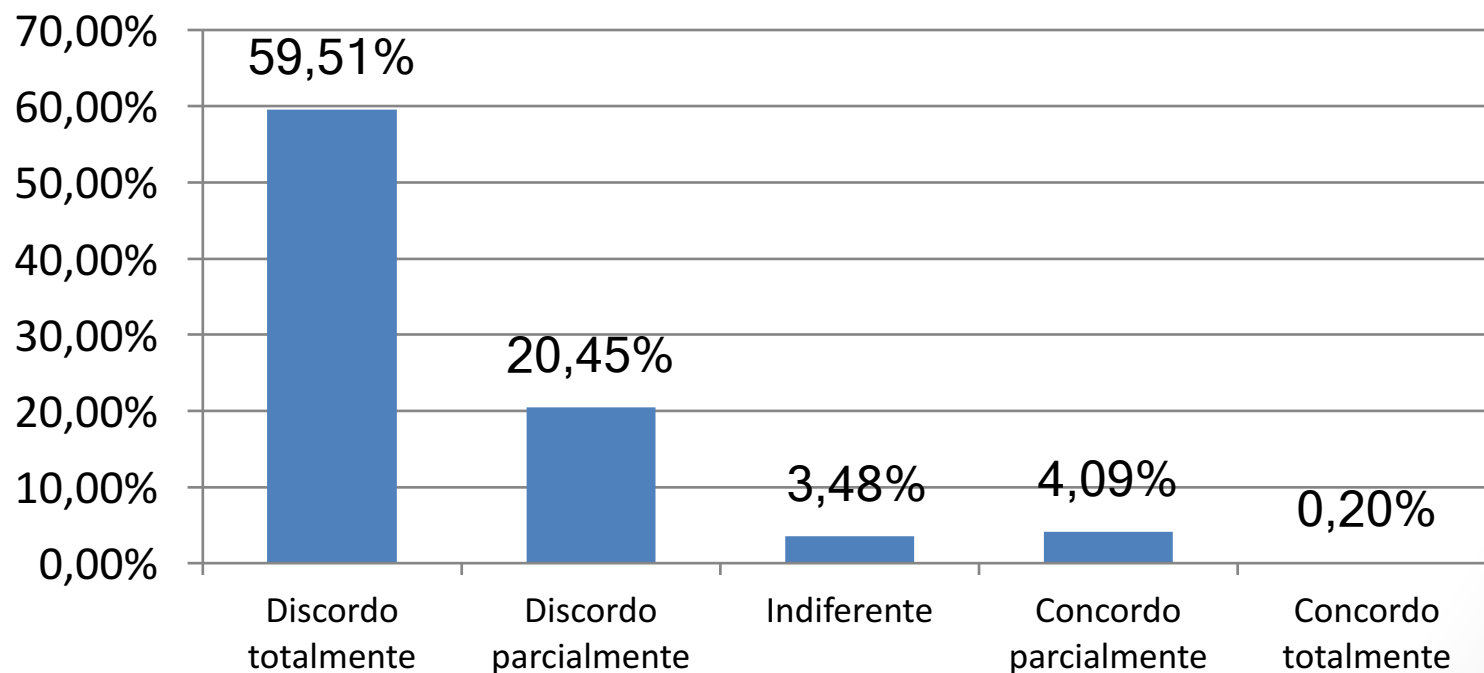
Parte 2: percepção geral da carreira

Minha experiência profissional é considerada
nos processos de lotação e remoção



Parte 2: percepção geral da carreira

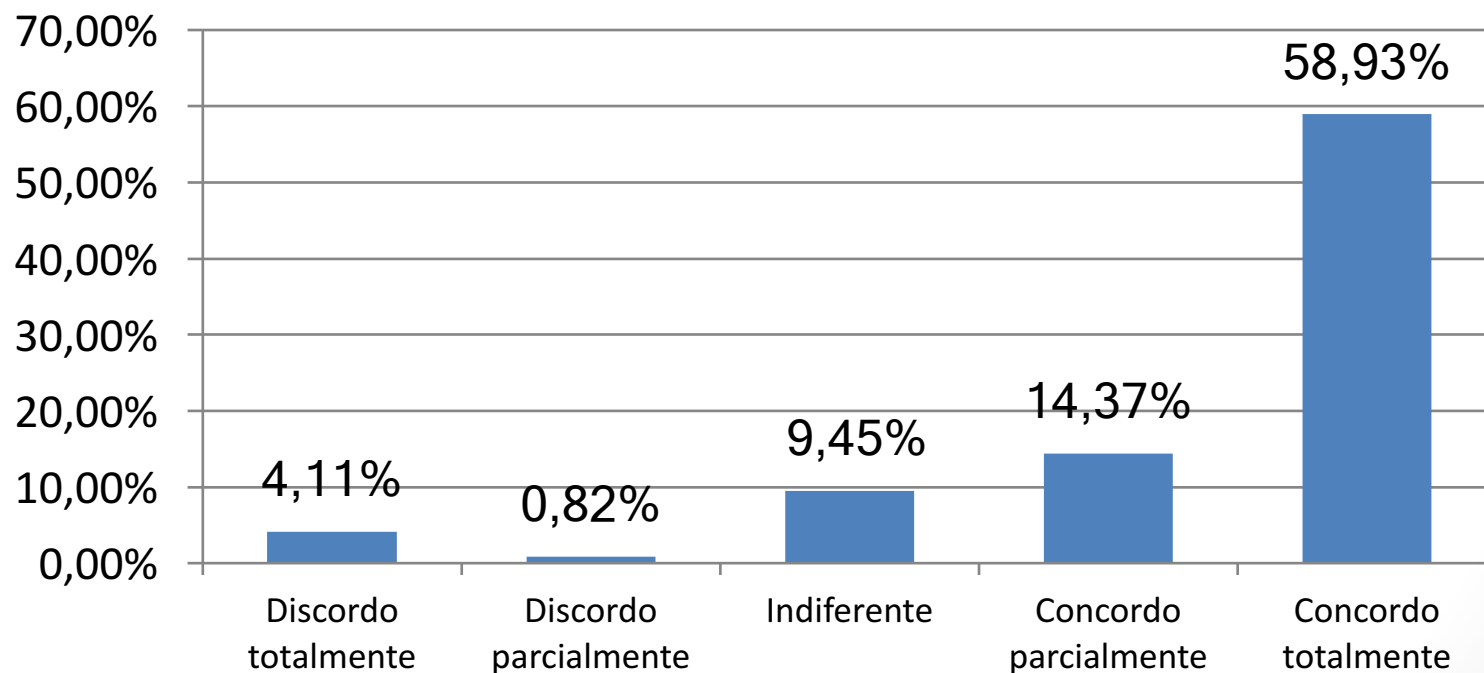
MRE age com transparência e
impressoalidade nos assuntos de pessoal



"Maiores problemas que enfrentamos no MRE: desvalorização salarial, desvalorização profissional, assédio moral, assédio institucional, falta de transparência nos processos, decisões administrativas concentradas em uma única carreira, falta de política de gestão de pessoal e de gestão administrativa, desvio de função por parte da carreira diplomática, que atua na área administrativa do órgão, falta de diálogo com a administração no tocante a temas cruciais como: DAS, RF, campanha salarial, plano de remoção, promoção de servidores, plantão no exterior e gratificação para Vice-Cônsul e chefe de setores (SERE e Postos)."

Parte 2: percepção geral da carreira

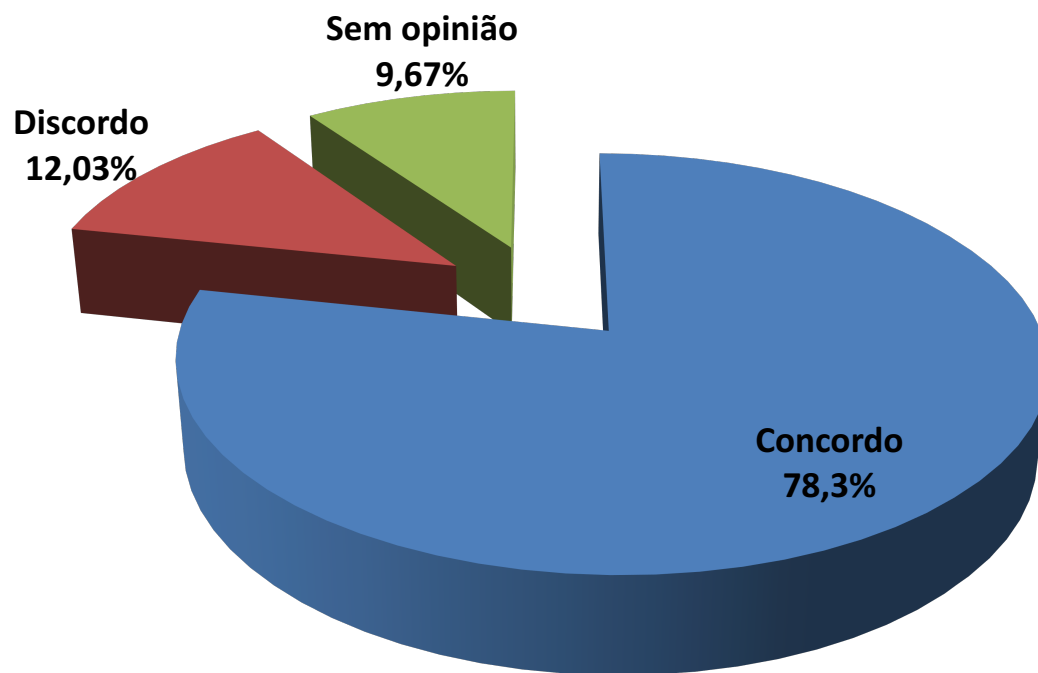
O comissionamento deveria ser implementado para os OCs



Parte 3: Estrutura da carreira

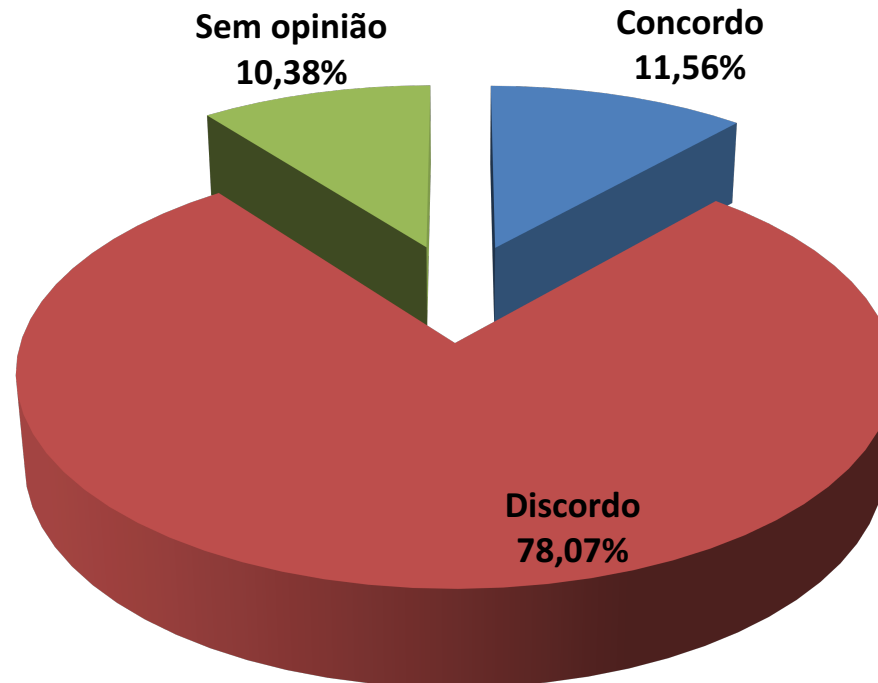
Parte 3: estrutura da carreira

A carreira de Oficial de Chancelaria deveria ser especializada em macro áreas de atuação, a exemplo de Consular e Administração



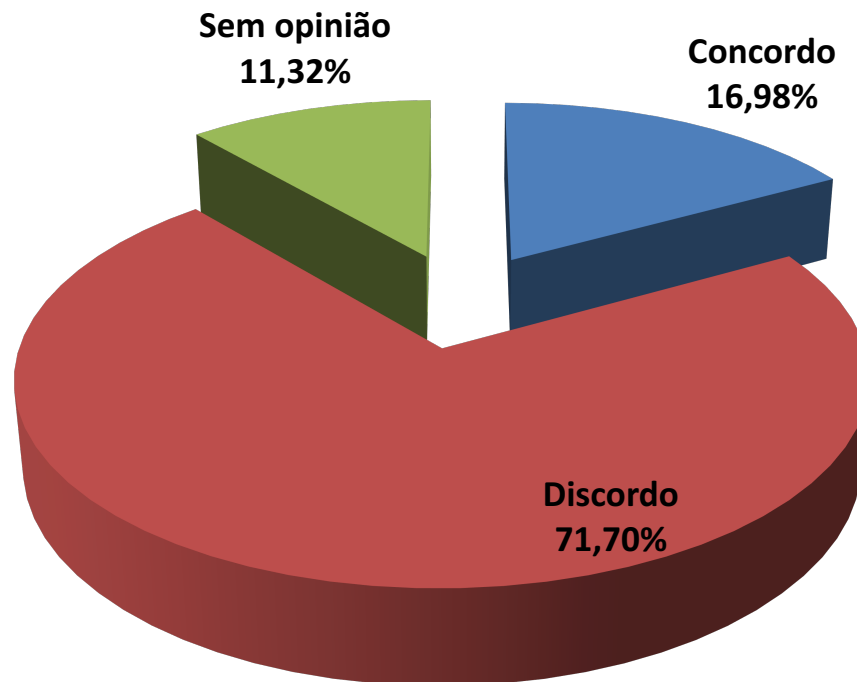
Parte 3: estrutura da carreira

A especialização deveria ocorrer no ingresso, por meio de concurso que exija área de formação específica



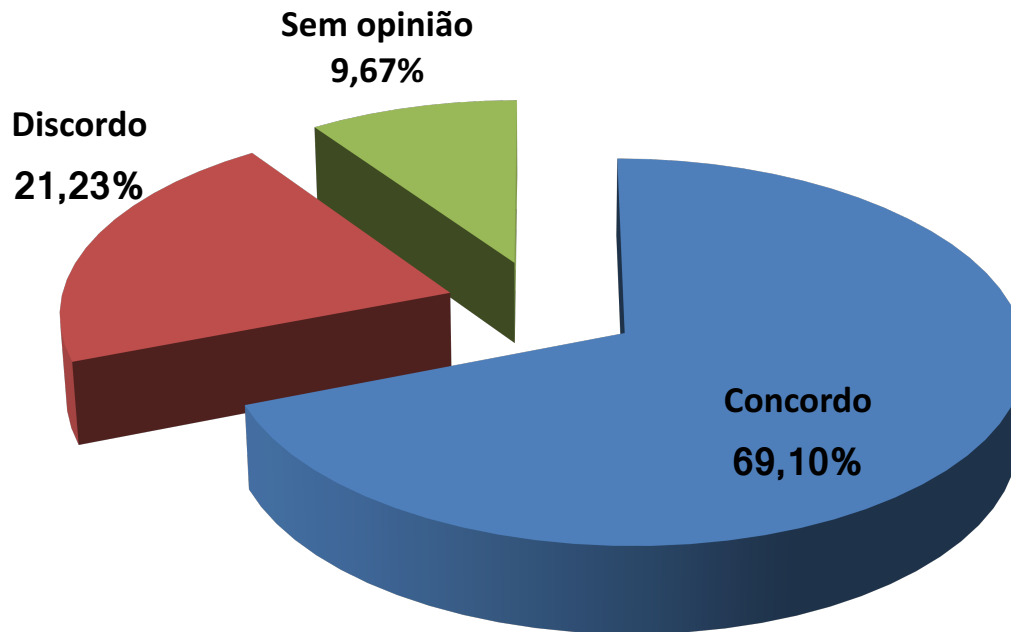
Parte 3: estrutura da carreira

O processo de especialização somente deveria começar a partir da segunda metade da carreira (Classes C e Especial)



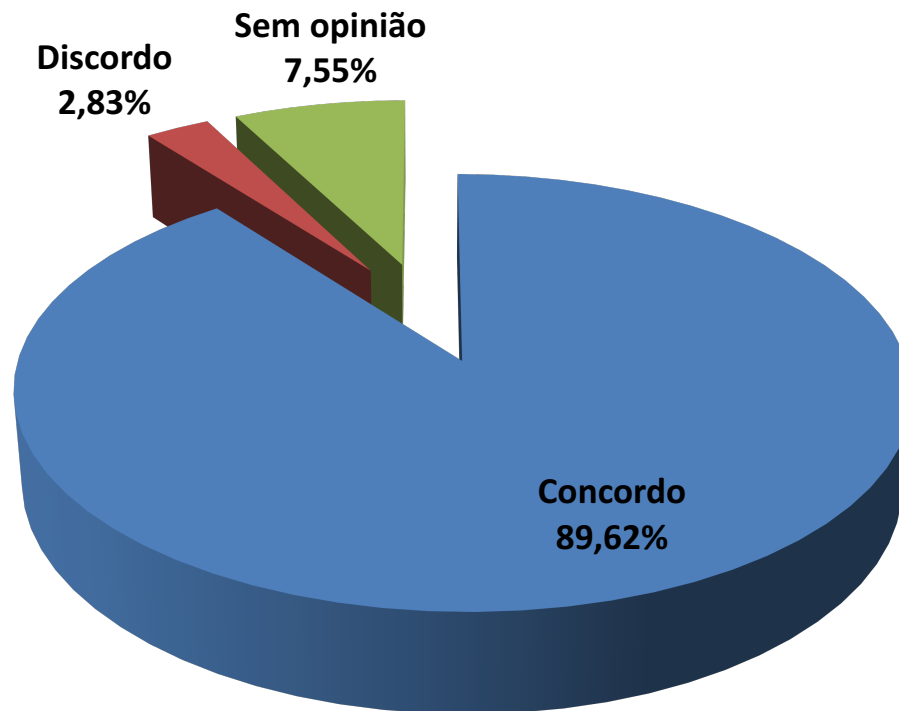
Parte 3: estrutura da carreira

O processo de especialização deveria começar desde a classe “A” da carreira



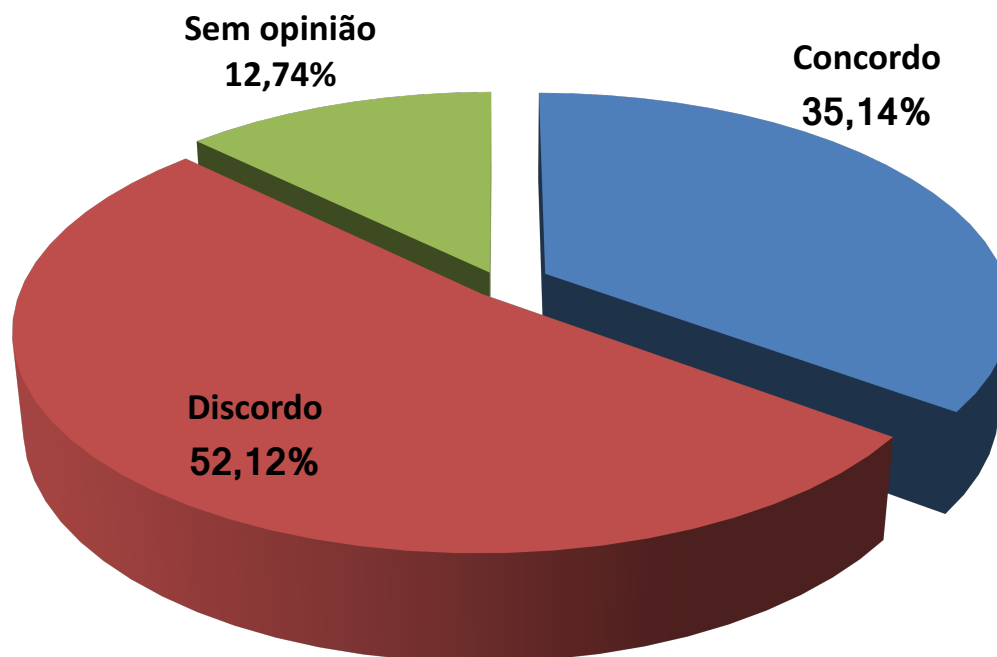
Parte 3: estrutura da carreira

A área de especialização poderia ser alterada ao longo da carreira



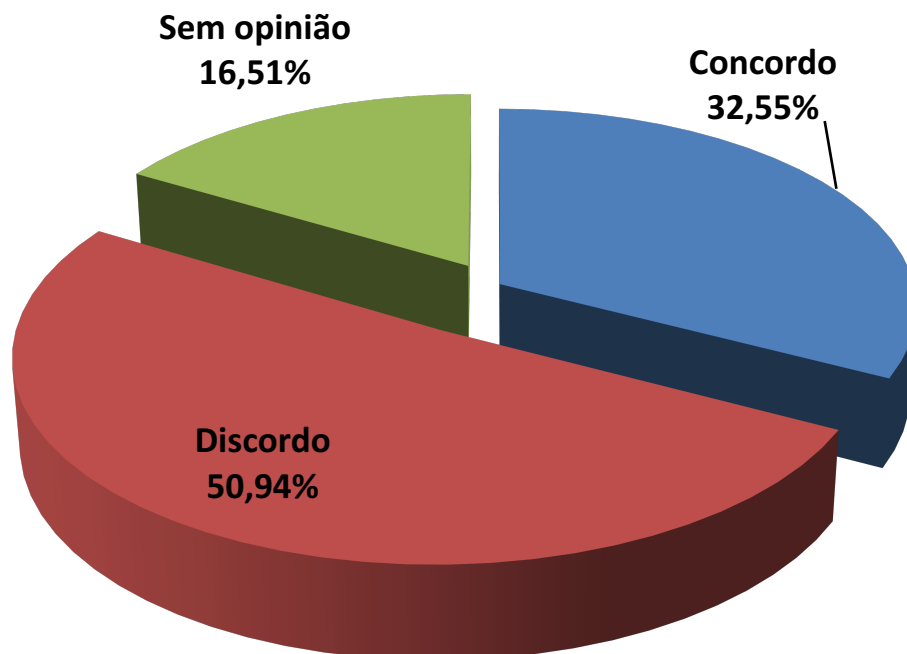
Parte 3: estrutura da carreira

A especialização deveria restringir as opções de remoção e lotação para o servidor



Parte 3: estrutura da carreira

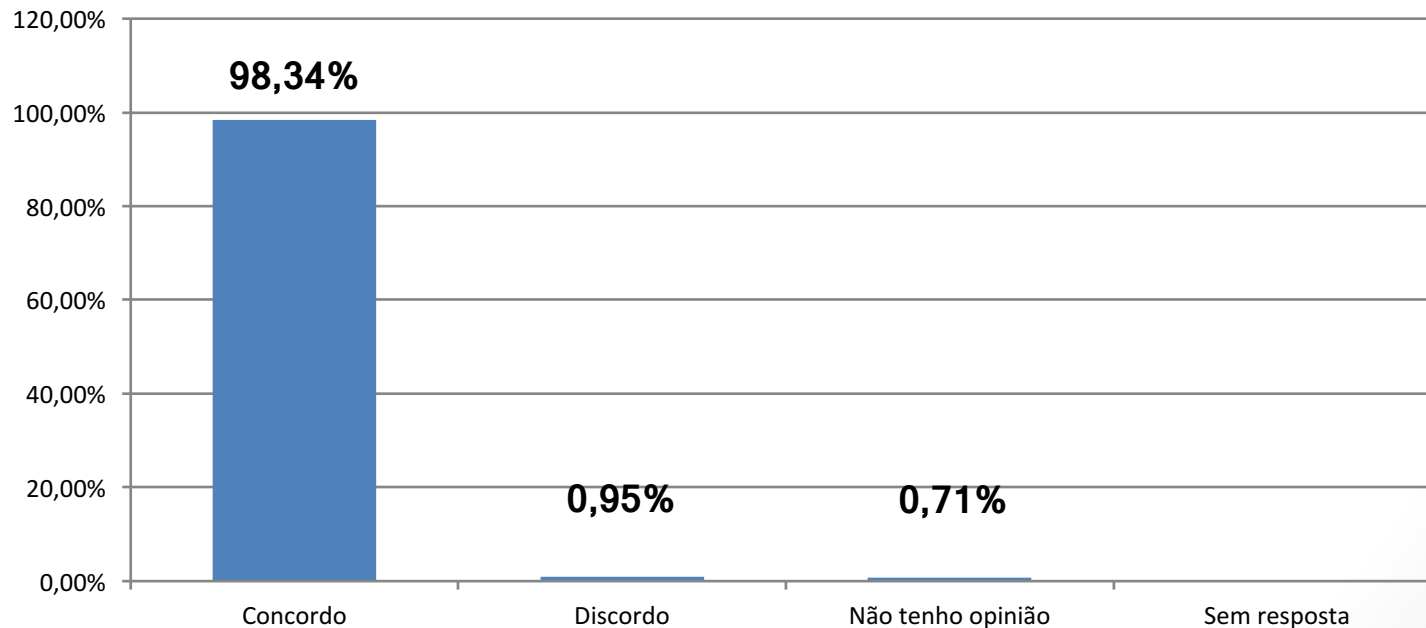
O exercício provisório deveria ser permitido nas unidades administrativas do MRE no exterior



Parte 4: Exercício de cargo de chefia

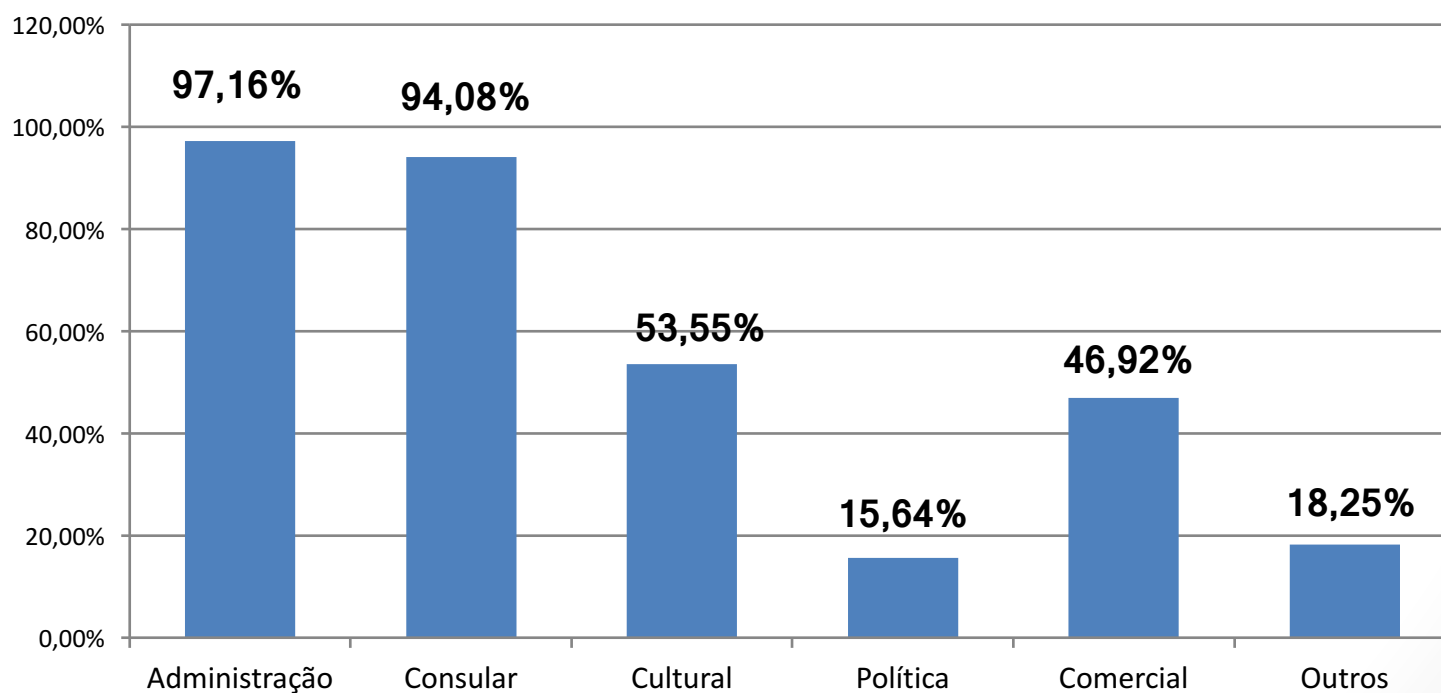
Parte 4: exercício de cargos de chefia

A nomeação de Oficiais de Chancelaria para ocupar os DAS (cargos de direção e assessoramento superiores) do MRE relacionados à sua carreira deveria ser prevista no Decreto de Estrutura do Ministério



Parte 4: exercício de cargos de chefia

A nomeação de Oficiais de Chancelaria para cargos em comissão (DAS) deveria ocorrer nas seguintes áreas:



Chefia de Setor no exterior

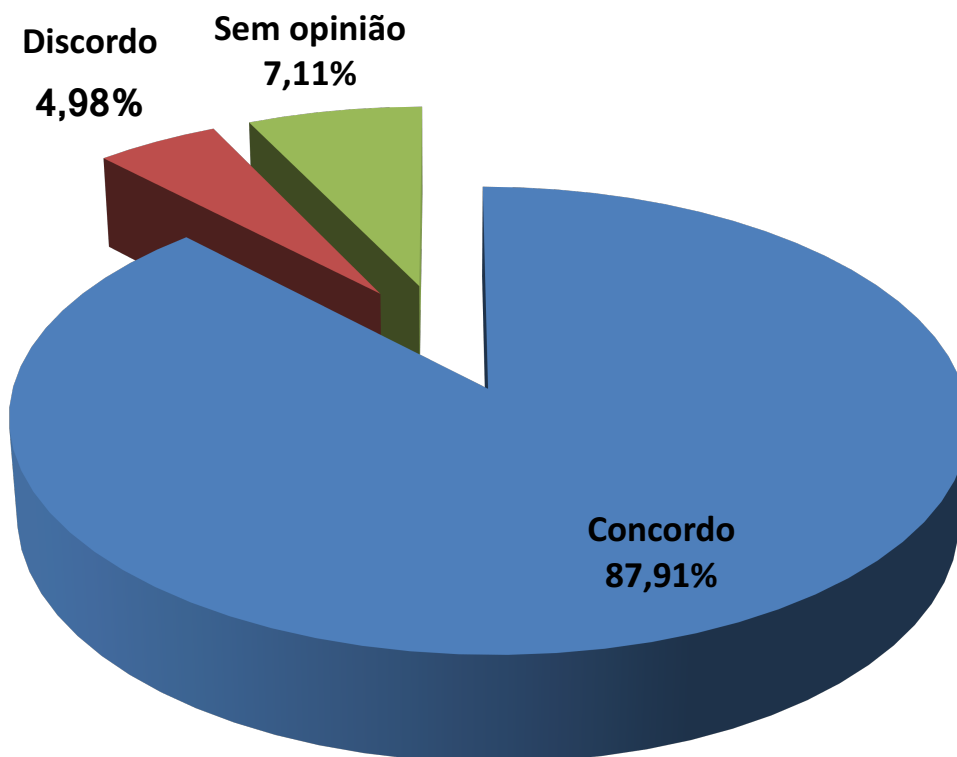
JA EXERCEU?		→	PRINCIPAIS SETORES	
Sim	48,72%		Consular	
Não	47,86%		Administração	
Sem resposta	3,42%		Comunicações / Arquivo	
			Cultural	
			Promoção Comercial	
			Encarregatura (9)	

48,72% já ocupou Chefia no exterior
(art. 77, par. 2º, Decreto 8.817/2016)

**Menos de 5% ocupou
cargo comissionado no Brasil**

Parte 4: exercício de cargos de chefia

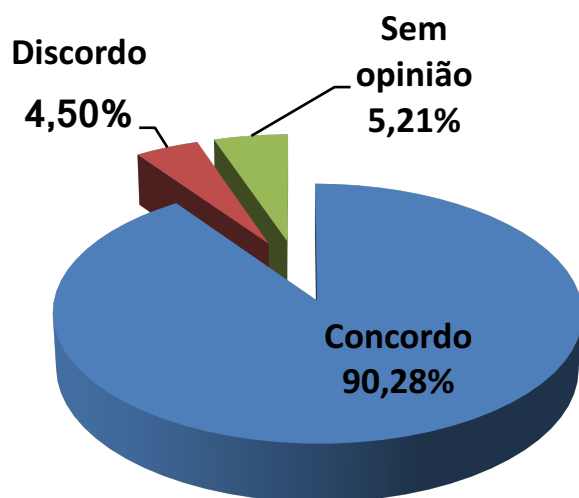
As Chefias dos Setores Consular e de Administração nos Postos no exterior deveriam ser preferencialmente ocupadas por Oficiais de Chancelaria



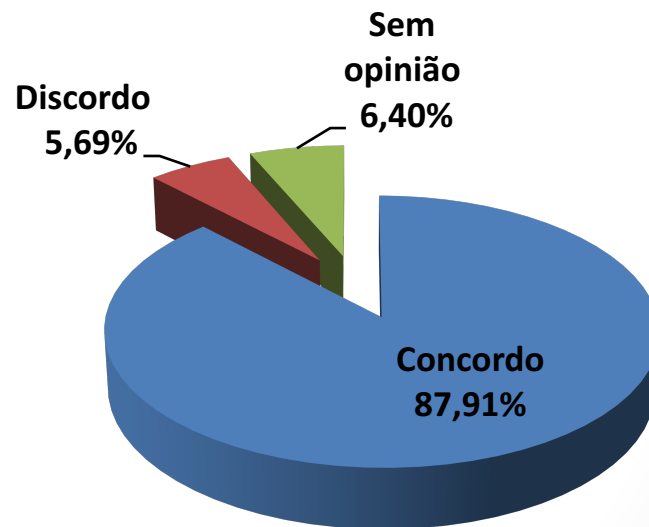
Parte 4: exercício de cargos de chefia

Deveria receber adicional pelo exercício da função

Chefia de Setor



Vice-Cônsul

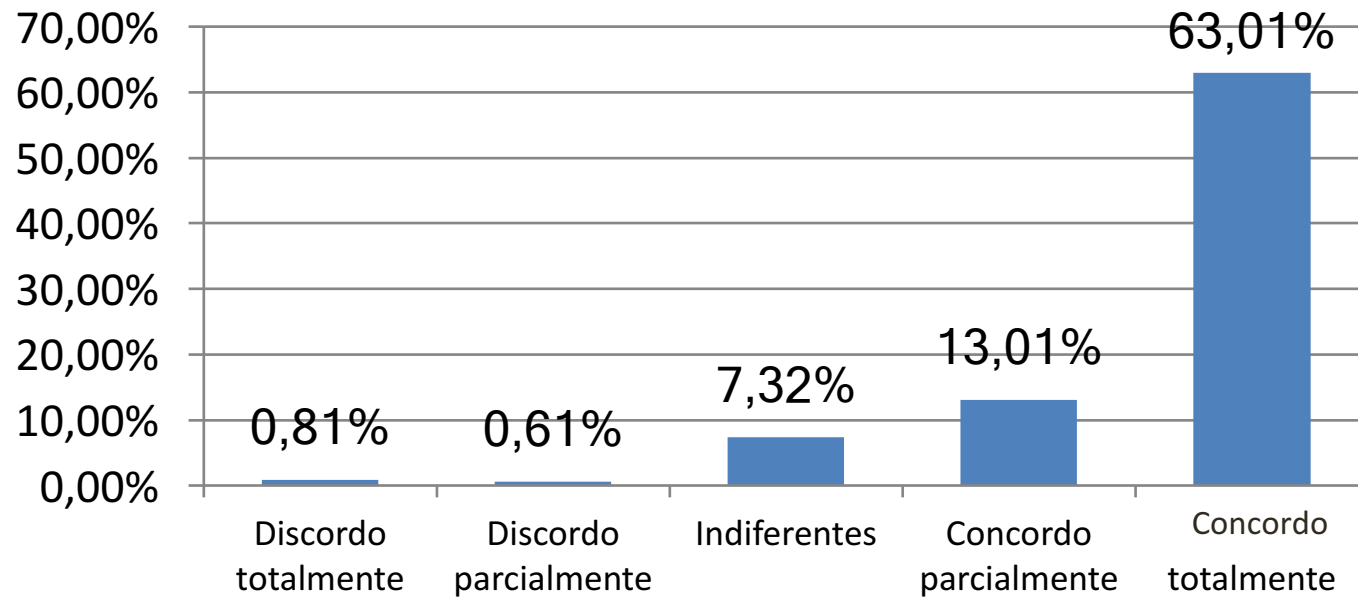


"Os funcionários do SEB precisam assumir as funções chaves nos Postos. Jargões como "O posto X é ótimo, porque os locais fazem tudo" não deveriam sequer ser mencionados por quem quer pleitear direitos. Devemos pleitear nossos direitos e assumir os nossos deveres. A SERE, por sua vez, deve nos capacitar para assumir esses deveres e remunerar de forma diferenciada os funcionários que assumem os trabalhos de maior responsabilidade e dificuldade."

Parte 5: Promoção

Parte 5: Promoção

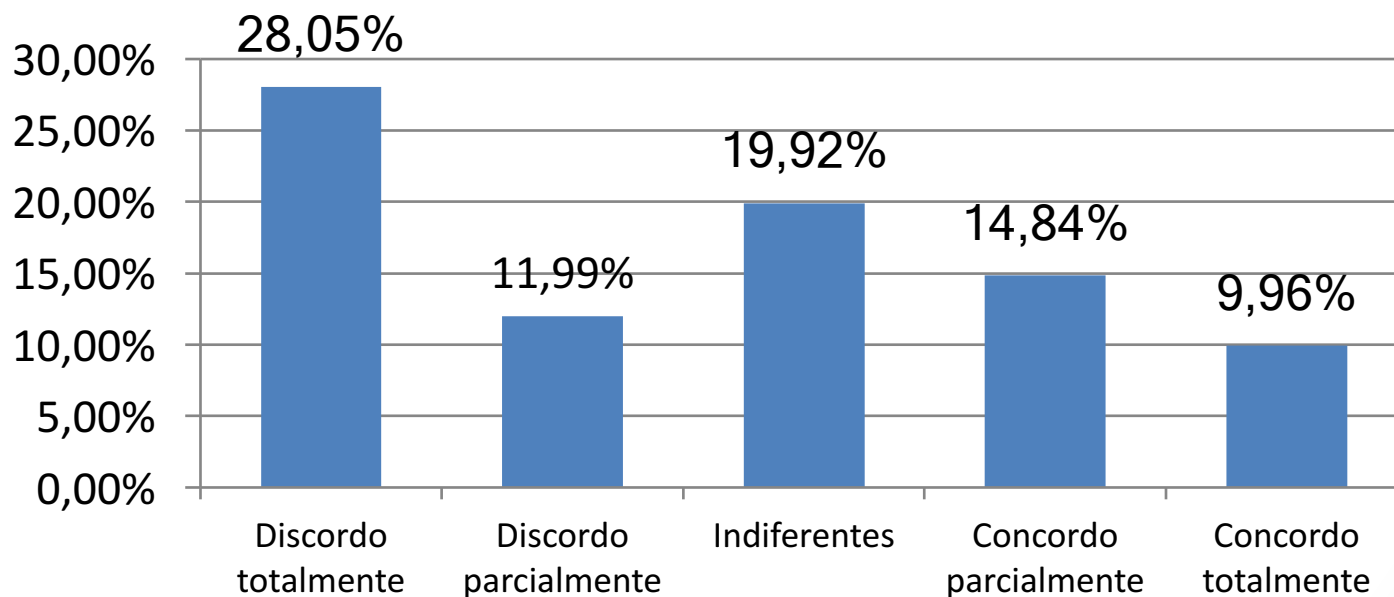
Há necessidade de mudanças nos procedimentos de promoção



"Essa barreira frustra as perspectivas de ascensão profissional de centenas de Oficiais de Chancelaria, sobretudo se considerarmos que, em breve, os aprovados no concurso mais recente estarão disputando as mesmas vagas com integrantes do concurso de 2009."

Parte 5: Promoção

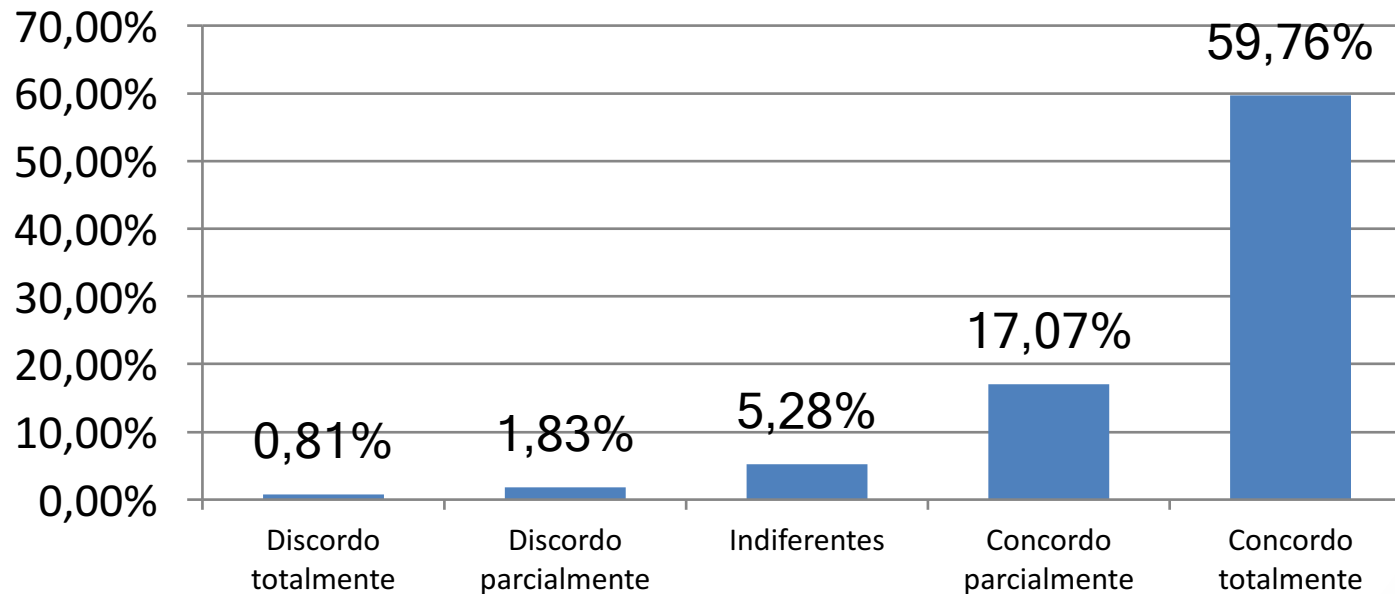
Deveria ser mais semelhante ao dos Diplomatas



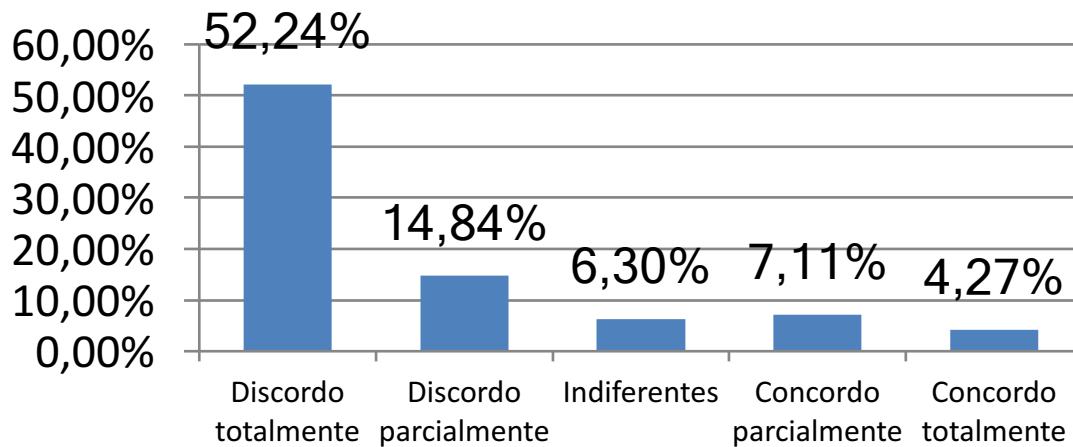
"Outro comentário é em relação ao mecanismo de promoção. Eu acho inaceitável continuarmos com as votações para promoção. É algo absurdamente anacrônico, sem nenhuma lógica do ponto de vista gerencial, do ponto de vista da eficiência na prestação do serviço público. Meus colegas podem ser meus amigos, mas não necessariamente me conhecem profissionalmente. Esse mecanismo só reforça a cultura do corporativismo, que é tão prejudicial ao Ministério. A votação deveria ser abolida para todas as carreiras. Caso isso não possa ser alterado para todos, creio que deveríamos tentar mudar isso na nossa carreira e não seguir copiando o que a carreira de diplomata tem de pior."

Parte 5: Promoção

Deveria ter critérios objetivos e mensuráveis, com peso e pontuação

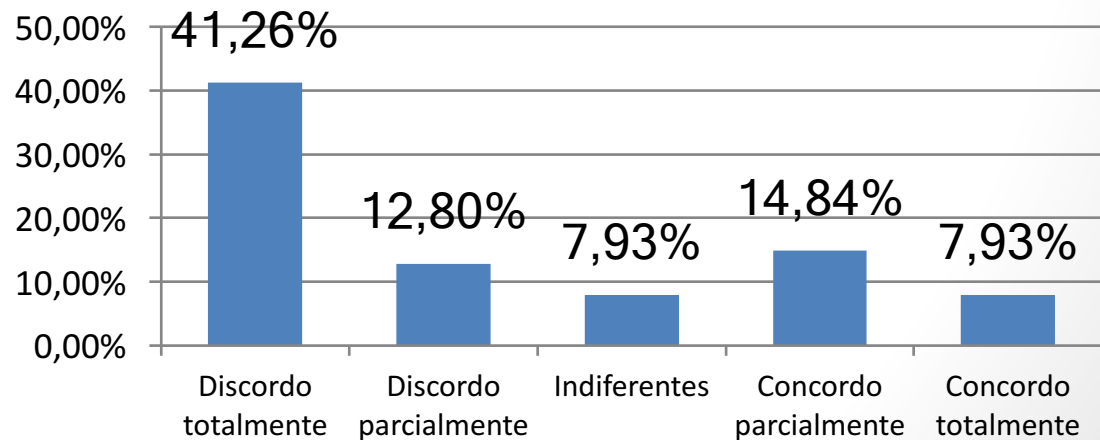


Parte 5: Promoção



Deveria existir apenas promoção por antiguidade

Deveria existir apenas promoção por merecimento



Parte 5: Promoção

Critérios para promoção por merecimento

7 pontos **mais** destacados

Aprovação em cursos promovidos pelo MRE, inclusive de línguas e de atualização	85,13%
Designação como Vice-Cônsul por no mínimo 1 ano ininterrupto	73,38%
Assunção de chefias na SERE ou no exterior, por no mínimo 1 ano ininterrupto	72,66%
Nota obtida nos cursos obrigatórios	69,54%
Assiduidade	68,11%
Aprovação em cursos de pós-graduação em áreas compatíveis	58,75%
Aprovação em cursos promovidos por escolas de Governo	56,12%

Parte 5: Promoção

Critérios para promoção por merecimento

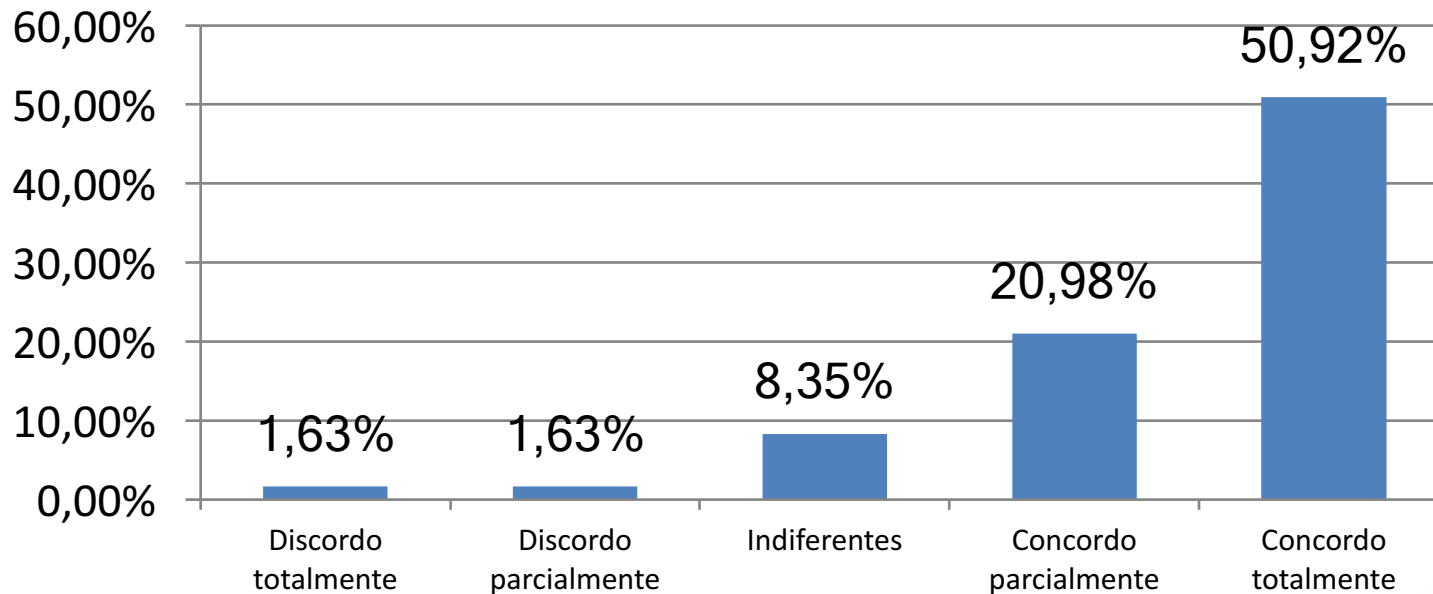
Critérios legais atuais

Resultado da votação horizontal	36,45%
Avaliação de desempenho pela chefia imediata	43,41%
Assiduidade	68,11%
Aparência pessoal	13,19%
Tempo mínimo de exterior	53,00%
Registros elogiosos ou desabonadores no maço pessoal	31,41%
Exercício em posto D	48,20%

Parte 6: Remoção

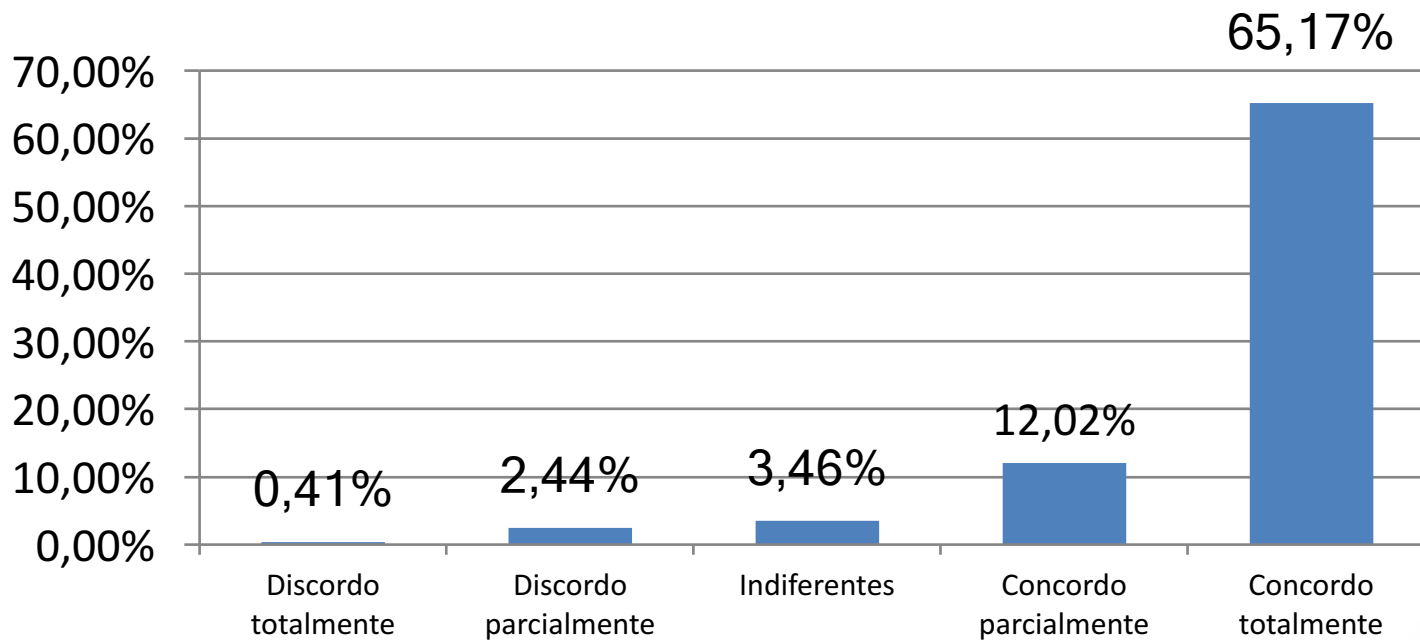
Parte 6: Remoção

Há necessidade de mudanças no mecanismo de remoção



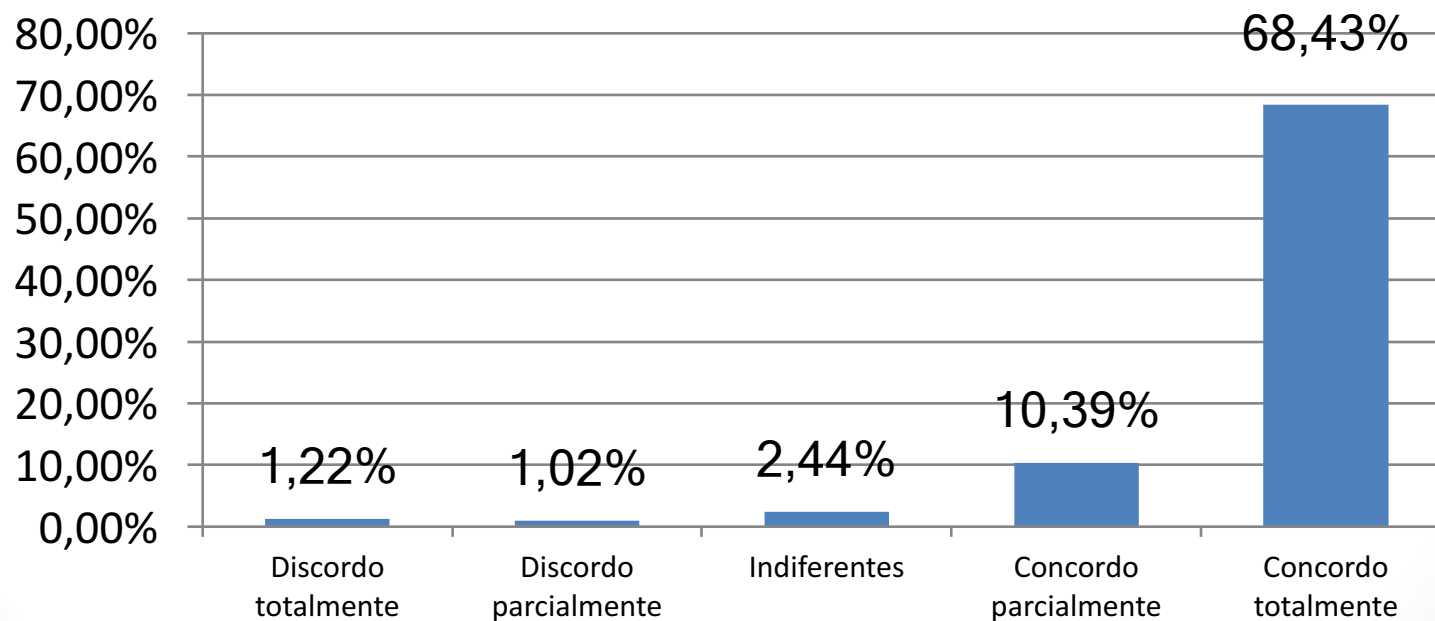
Parte 6: Remoção

O mecanismo deveria ter critérios objetivos



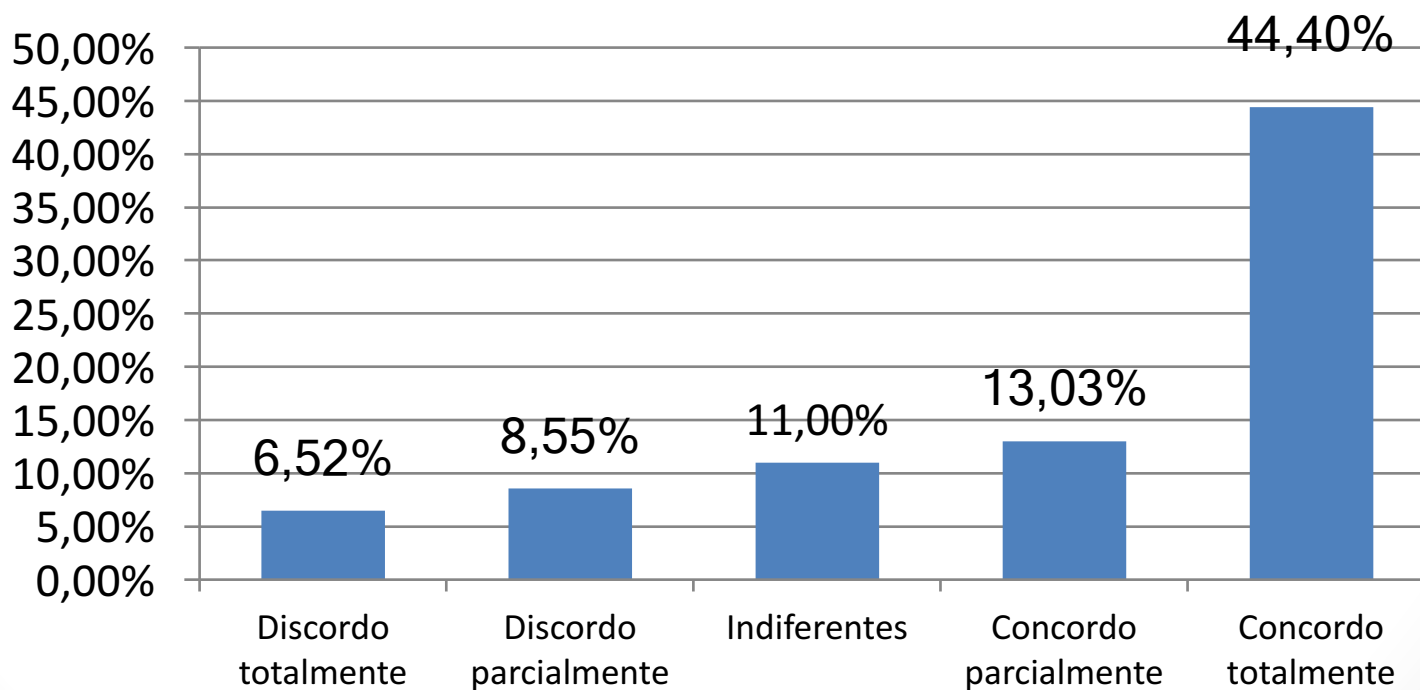
Parte 6: Remoção

Deveria ser publicada a relação de todas as vagas para que os interessados pudessem livremente se inscrever, respeitados os requisitos legais



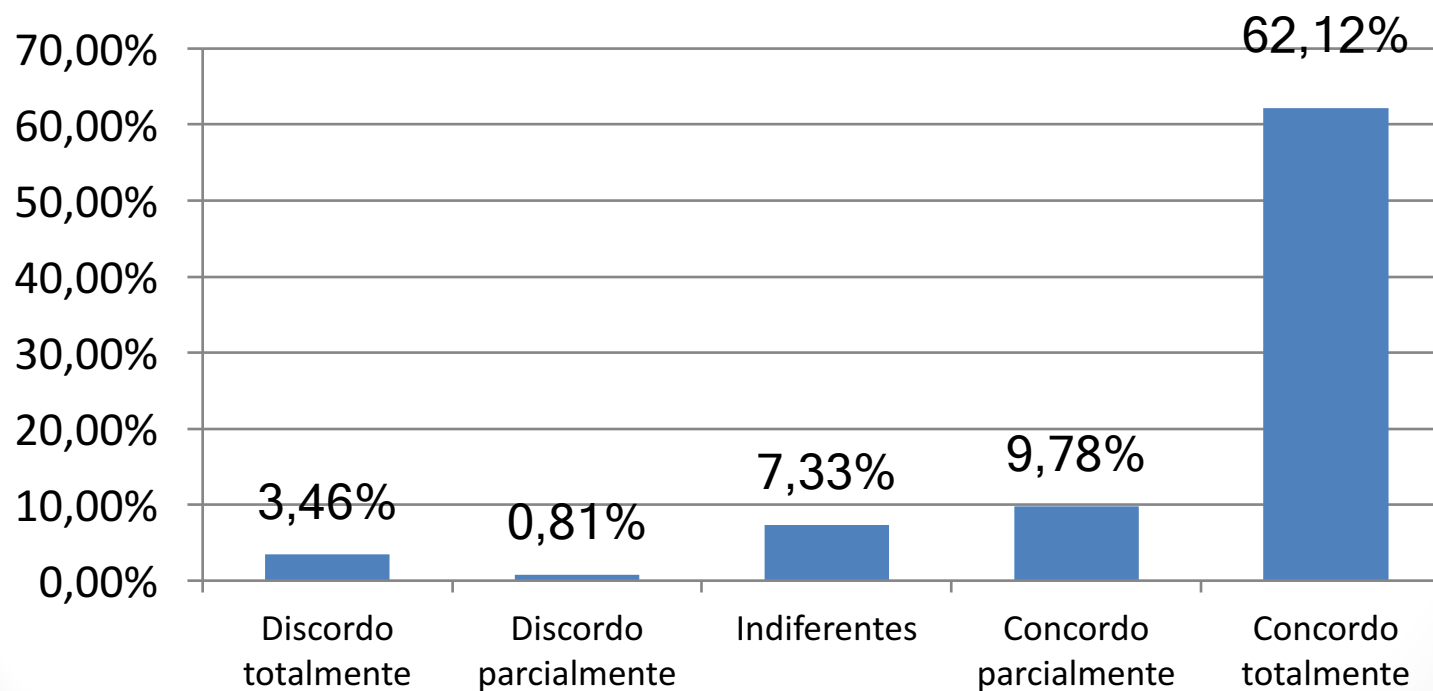
Parte 6: Remoção

Deveria ser vedada a transformação de vagas
(vaga de OC para AC e de AC para OC)



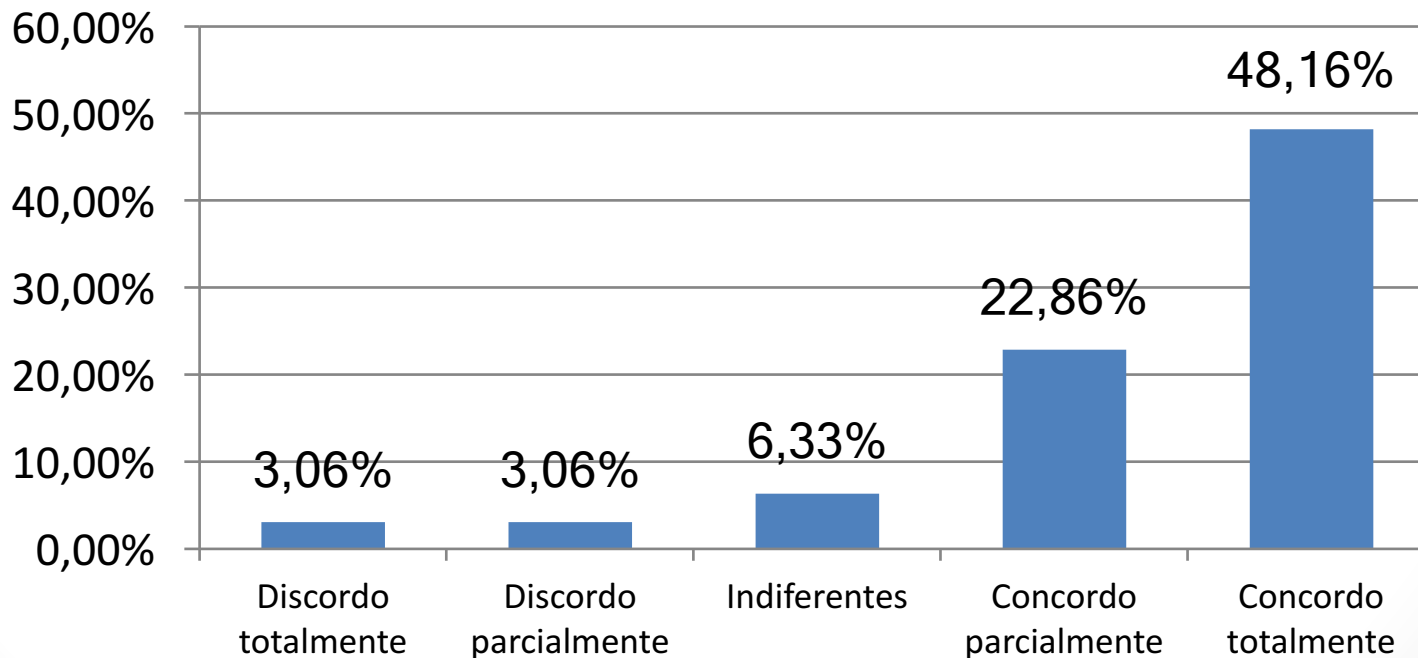
Parte 6: Remoção

Deveria ocorrer antes das remoções dos
PCC/PGPEs de nível superior



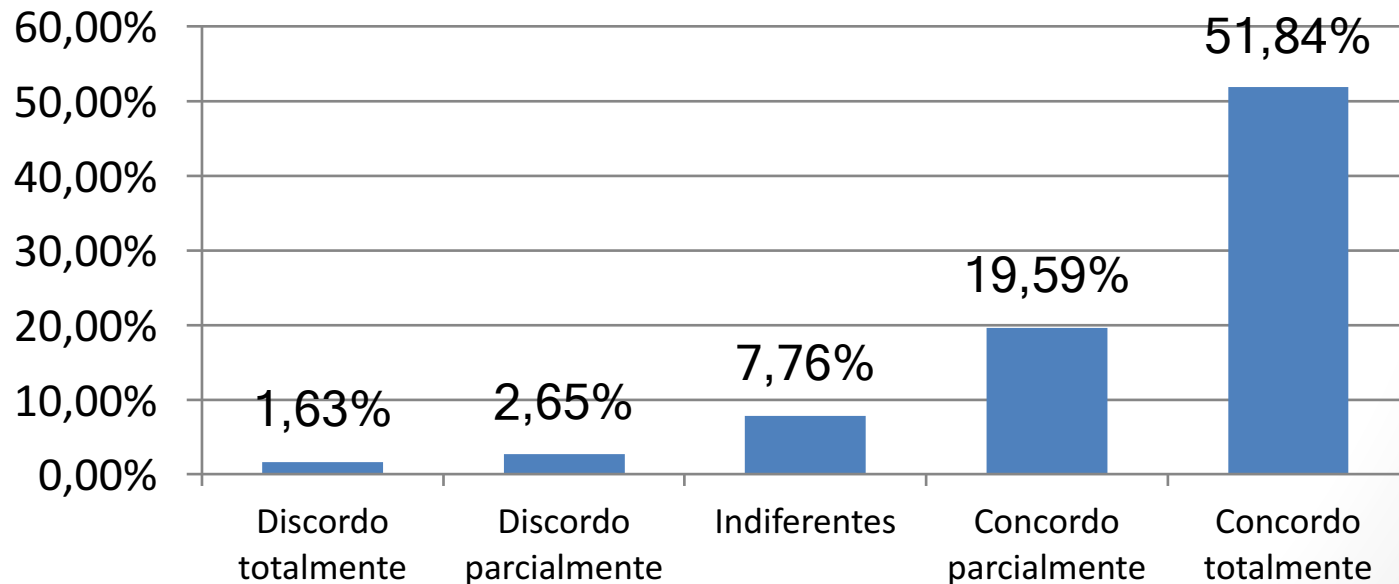
Parte 6: Remoção

O mecanismo deveria levar em conta a experiência profissional do servidor



Parte 6: Remoção

O mecanismo deveria ser finalizado com pelo menos 6 meses de antecedência da data designada para a partida



Parte 6: Remoção

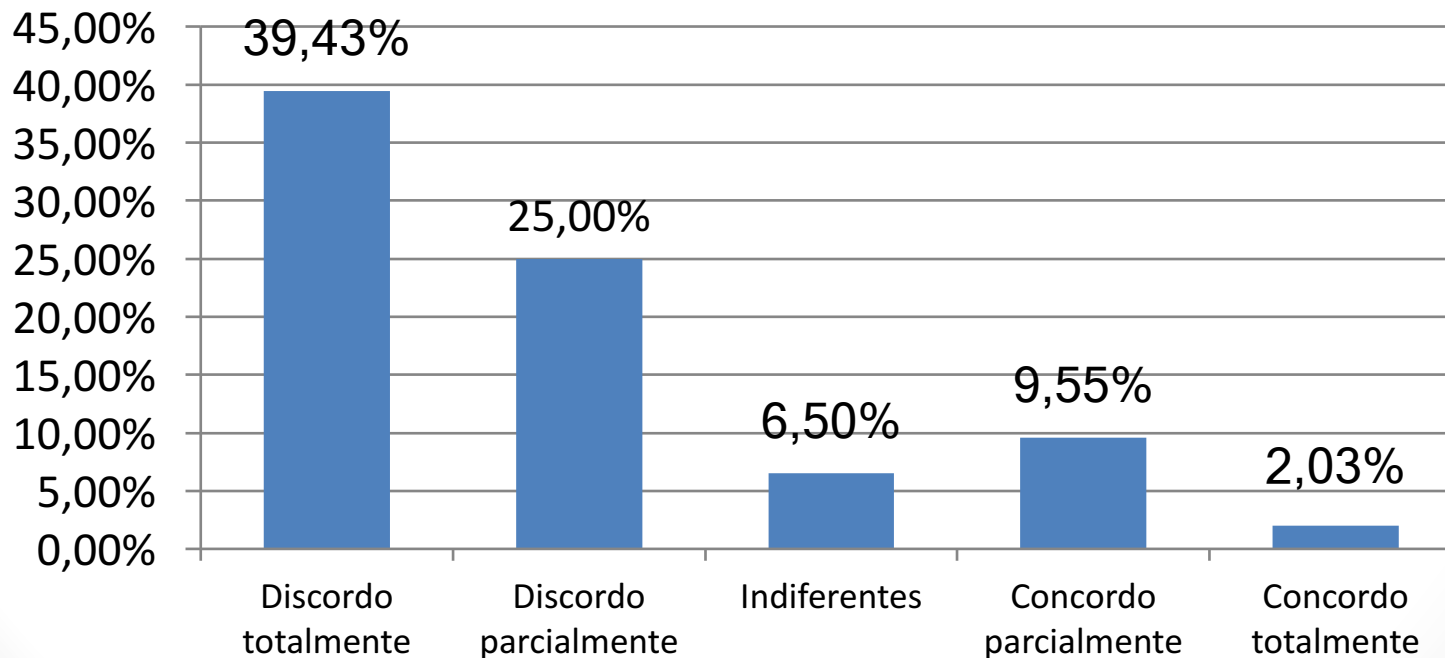
Critérios para remoção em ordem decrescente de indicações

Interesse do servidor	84,91%
Perfil do servidor	77,62%
Conhecimento do idioma	76,89%
Experiência na área em que irá trabalhar	73,97%
Desempenho em missões anteriores	66,91%
Experiência no exterior	59,61%
Participação em cursos promovidos pelo MRE	54,26%
Antiguidade	47,69%
Área de formação acadêmica	31,87%

Parte 7: Capacitação

Parte 7: Capacitação

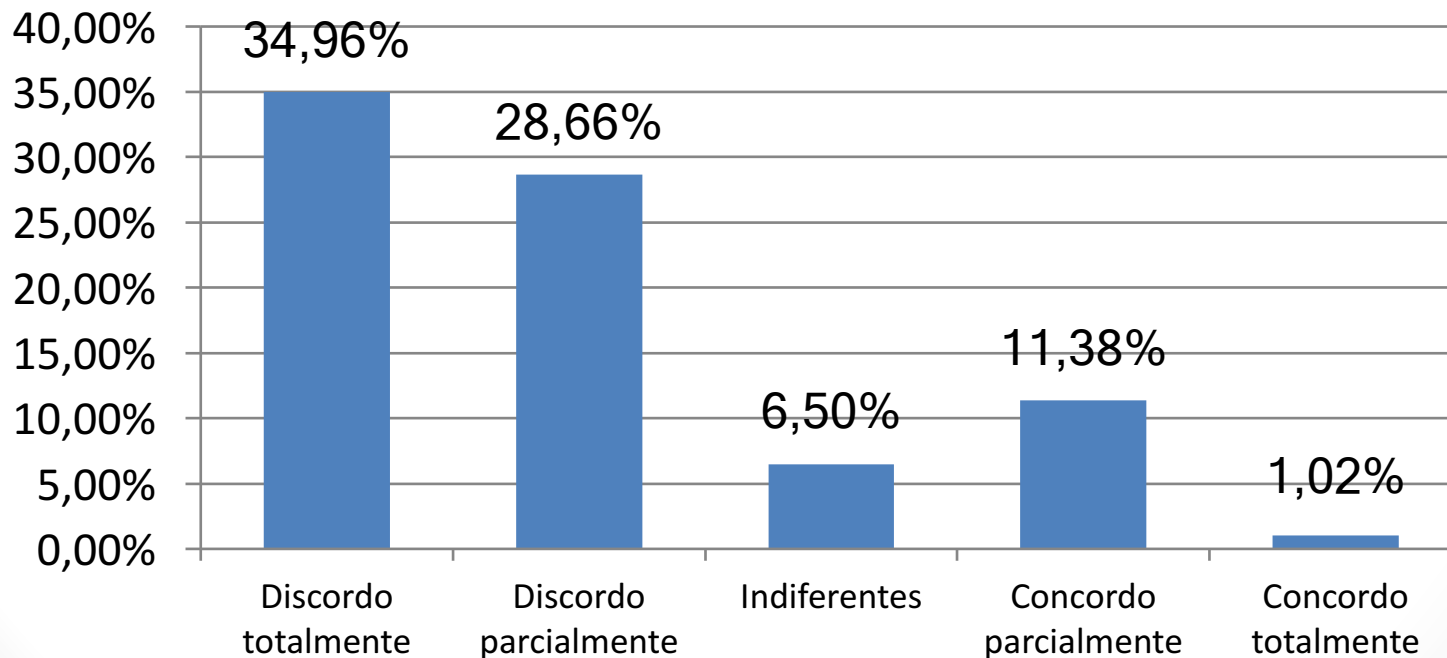
Recebo treinamento adequado ao desempenho das minhas funções



O pior de tudo é ter a sensação de que o MRE vê a política de aperfeiçoamento e valorização de seus servidores como algo que pode ser deixado de lado sem maiores consequências, quando deveria perceber que é justamente por causa desse descaso com os servidores que o ministério está perdendo cada vez mais espaço estratégico na esplanada."

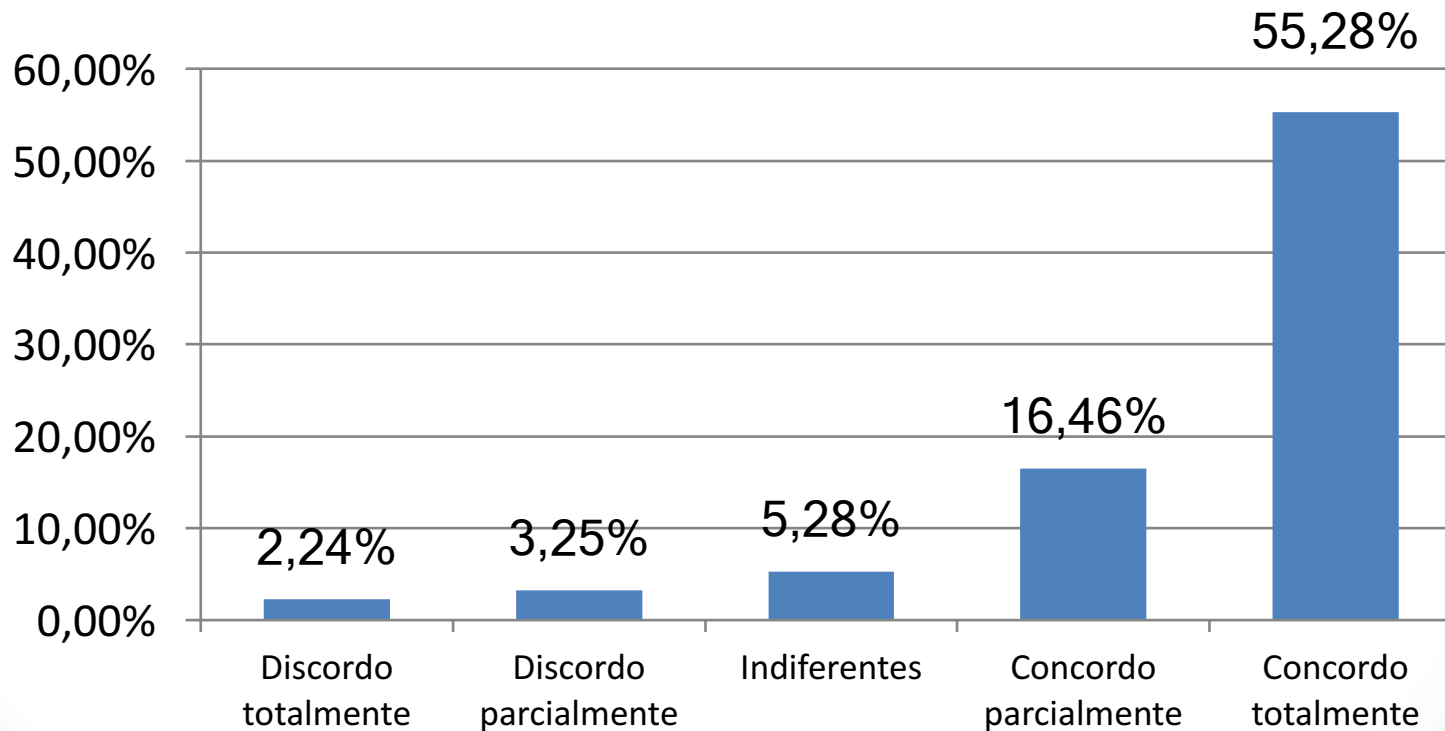
Parte 7: Capacitação

Os cursos da DTA são suficientes para minha formação



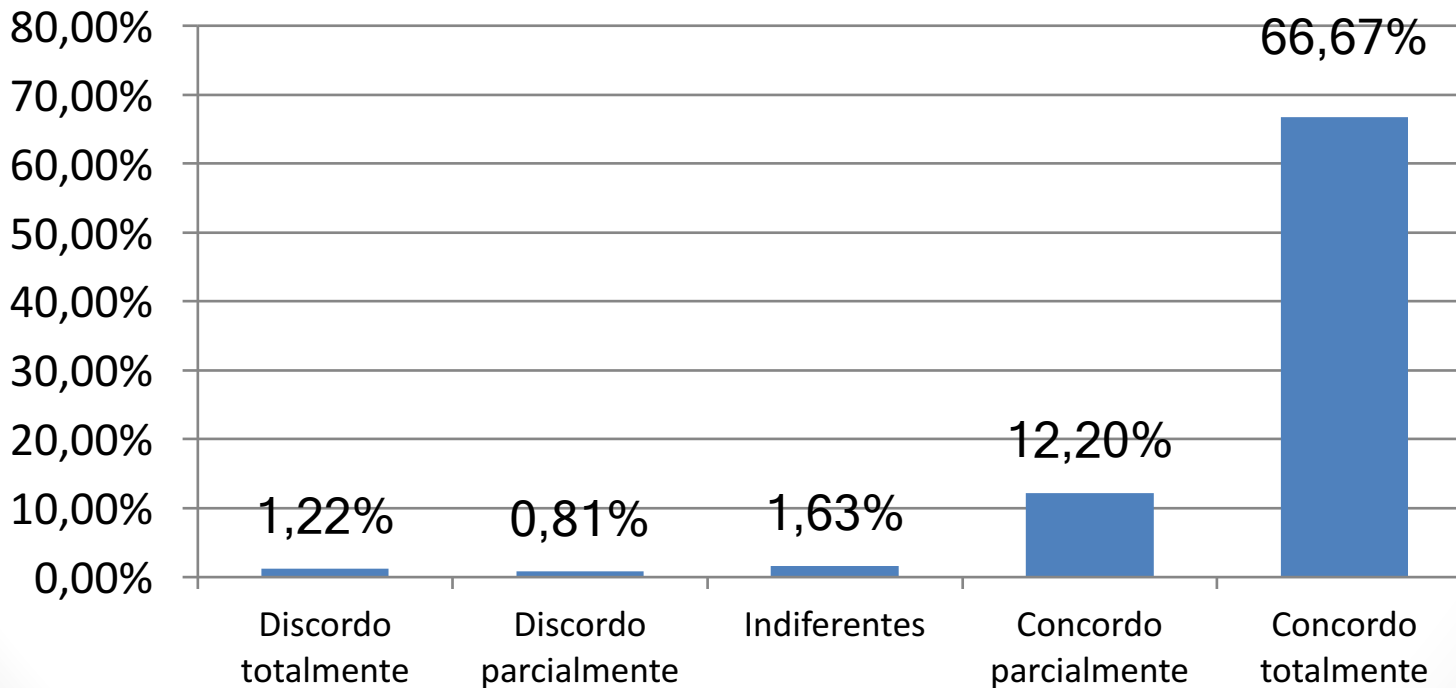
Parte 7: Capacitação

Considero essencial o custeio pelo MRE de cursos de idiomas no exterior



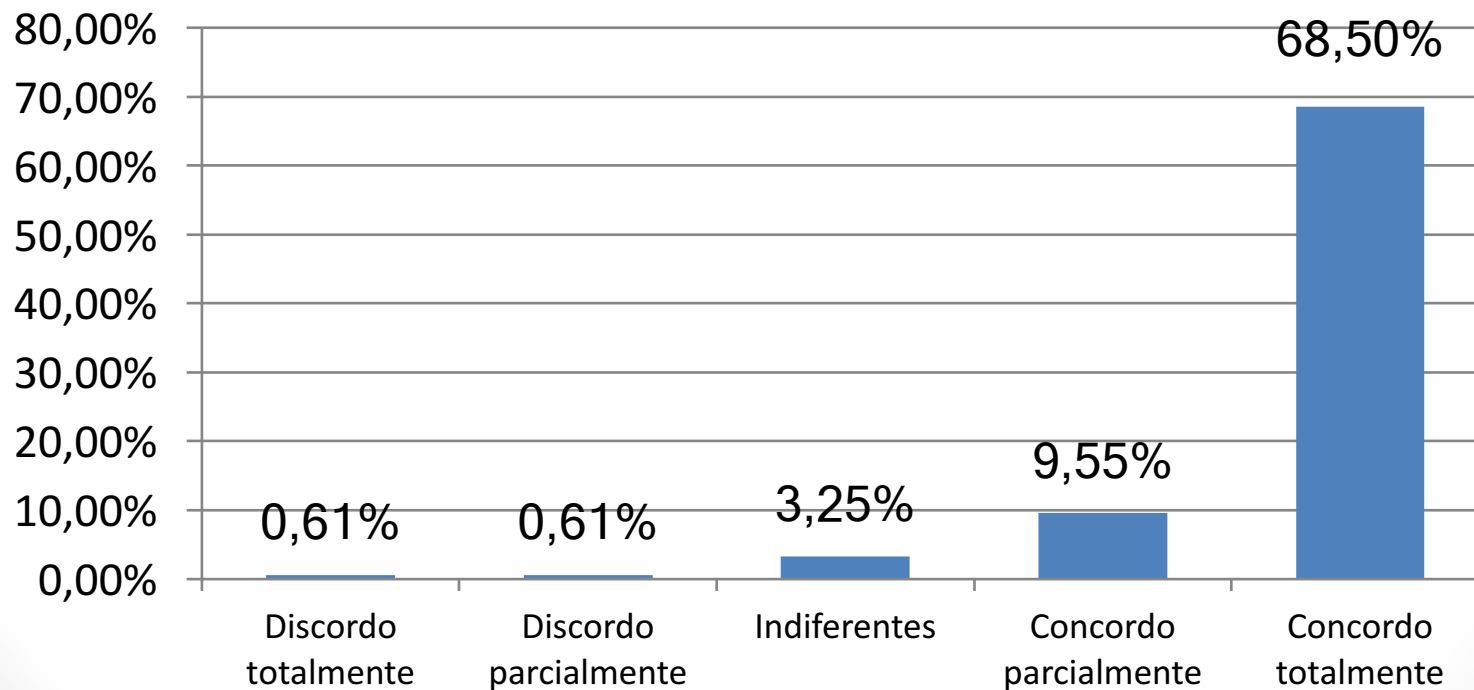
Parte 7: Capacitação

Considero essencial curso de preparação para o serviço exterior antes da primeira remoção



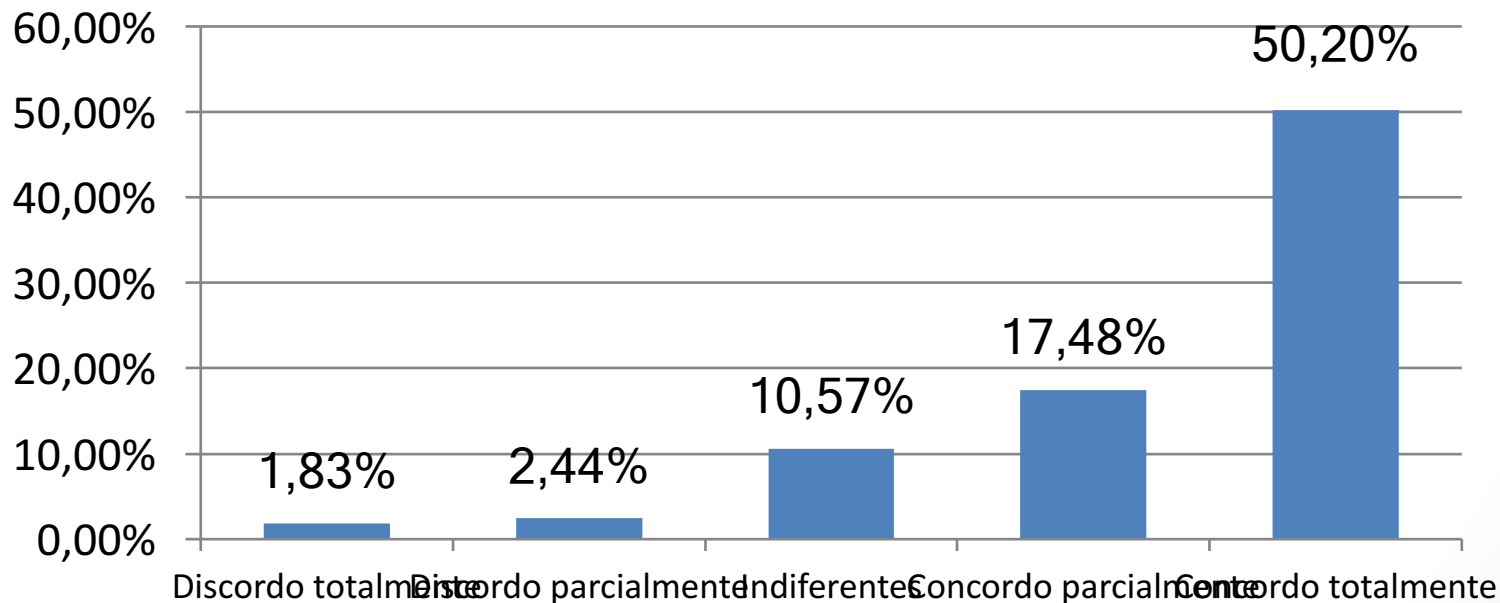
Parte 7: Capacitação

Considero fundamental a capacitação contínua, com oferta regular de cursos de aperfeiçoamento



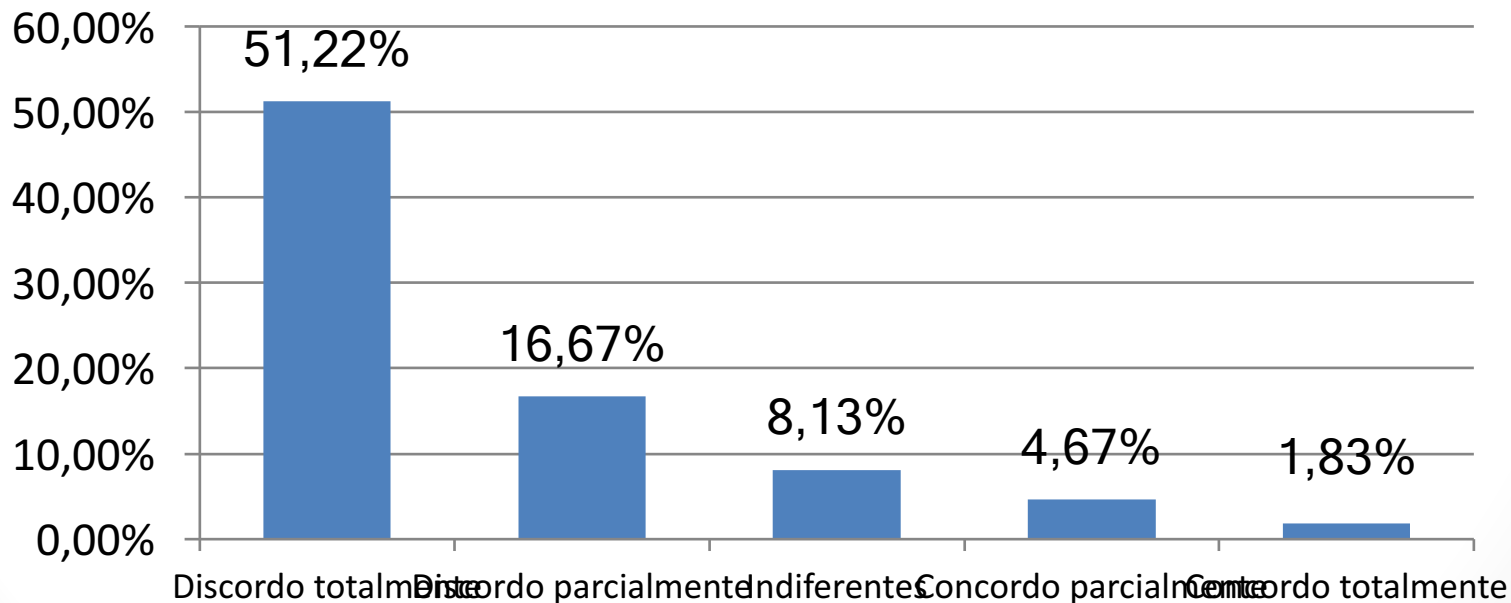
Parte 7: Capacitação

Entendo que o CHSE e os cursos obrigatórios para promoção deveriam ser realizados por escolas de governo



Parte 7: Capacitação

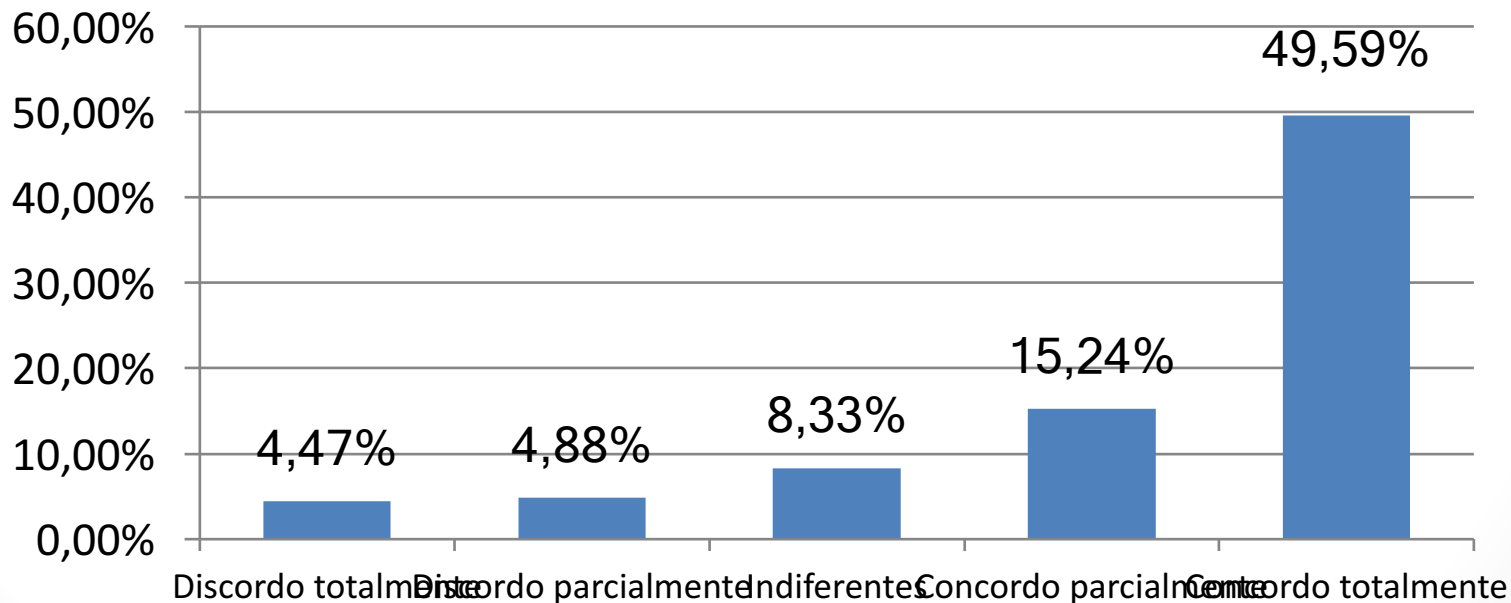
Tenho incentivo do MRE para buscar minha capacitação



"A carreira de oficial de chancelaria, enquanto não valorizada, com definição de funções, incentivo à capacitação e remuneração adequada, será sub-aproveitada, estimulando o desestímulo profissional e a ineficiência do Itamaraty. Espero que esta pesquisa promova a reflexão dos administradores do MRE para a melhoria do seu quadro de funcionários e de suas atividades de gestão."

Parte 7: Capacitação

Entendo ser útil a concessão de licença capacitação para idioma estrangeiro, não devendo estar restrita ao chinês, árabe e russo



Licença Capacitação

PROFICIÊNCIA EM LÍNGUA ESTRANGEIRA (Avançado)

Inglês	82,91%
Espanhol	39,53%
Francês	27,35%
Alemão	3,21%

JÁ USUFRUIU?

Sim	6,20%
Não	90,38%
Sem resposta	3,42%

Idiomas

11

Esp. / Mestrado / Doutorado

7

CAOC/CCOC/CEOC

2

Período incompleto

6,62%

Sem interesse

56,97%

Pedido indeferido

1,89%

Curso de interesse não permitido

33,81%

Sem resposta

0,71%

Parte 7: capacitação

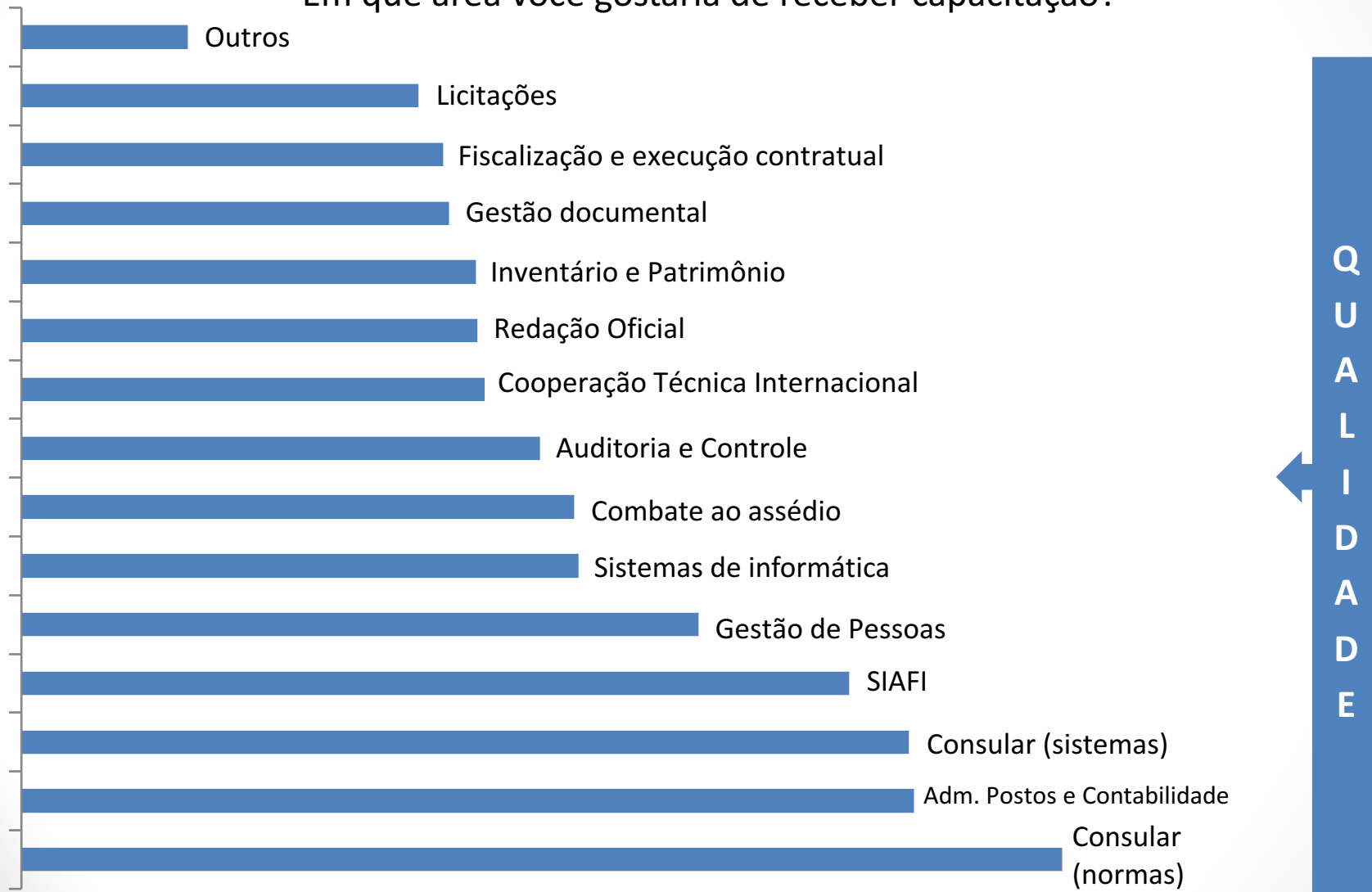
Em que área você gostaria de receber capacitação?

1	Consular (normas)	
2	Administração de postos e contabilidade (normas)	
3	Consular (sistemas)	
4	SIAFI	
5	Gestão de pessoas	
6	Sistemas de Informática	
7	Direitos e Deveres do servidor (combate ao Assédio Moral)	
8	Auditoria e controle	
9	Cooperação técnica internacional	- Atendimento ao público
10	Redação Oficial	- Idiomas
11	Inventário e patrimônio	- Direito (internacional e notarial)
12	Gestão documental	- Gestão Cultural
13	Fiscalização e execução de contratos	- Promoção Comercial
14	Licitações	- Cerimonial
15	Outros	- Contabilidade pública



Parte 7: capacitação

Em que área você gostaria de receber capacitação?



Parte 8: Prioridades

Parte 8: prioridade das demandas

1	Possibilidade de assunção dos DAS pelos Oficiais de Chancelaria
2	Buscar correspondência entre as tabelas remuneratórias de Oficial de Chancelaria e das carreiras de Estado correlatas
3	Criação de índice de IREX diferenciado para vice-cônsules e para chefes de setores nas repartições do MRE no exterior
4	Definição, por meio de ato normativo, das atribuições dos servidores da carreira de Oficial de Chancelaria
5	Previsão legal para pagamento da RF e sua caracterização como recurso não contingenciável
6	Auxílio educação no exterior
7	Unificação do valor da RF para todos os servidores do SEB
8	Ajuste no valor do auxílio familiar e atualização dos países em que é possível pleitear o acréscimo do auxílio familiar
9	Índices escalonados do IREX ao longo da carreira de Oficial de Chancelaria
10	Regulamentação dos plantões no exterior
11	Outros (apoio chegada: servidor e família, plano de carreira etc.)

Parte 9: Comentários

Parte 9: comentários

- "Estamos muito sobrecarregados nos postos! E nos sentimos invisíveis, apesar do esforço que fazemos. Considerando tudo isso, o que me faz levantar cedo todo dia e trabalhar com afinco, buscando a excelência? Meu orgulho de pertencer ao MRE e minha vontade de contribuir para a melhoria do serviço público brasileiro."
- "É como se fôssemos fantasmas em nossa própria casa. As decisões que nos envolvem são sempre tomadas por cima e quase nunca somos ouvidos. É muito desestimulante. Somos convidados nesse ministério, nunca somos parte dele."