

ADB SINDICAL

Anexo 2

Por que reformar a carreira?

Diagnóstico, defesa da contraproposta e análise do sistema de promoções

Nova Lei do Serviço Exterior Brasileiro
Brasília, 24 de abril de 2026

I. Uma renovação necessária

O Itamaraty é uma das mais antigas instituições do Estado brasileiro, com origens em 1821. Mas essa longevidade tem um custo: boa parte do arcabouço normativo que rege o Serviço Exterior Brasileiro (SEB) data de antes da Constituição Federal de 1988, e o MRE não se modernizou no mesmo ritmo que outros órgãos do serviço público.

A Lei nº 11.440/2006, que consolidou o regime jurídico do SEB, inovou pouco — reproduziu em grande medida estruturas herdadas do período pré-CF/88, sem aderência plena aos princípios constitucionais de eficiência, publicidade, isonomia e meritocracia do art. 37 da CF/88. Vários sistemas do Ministério foram concebidos nos anos 1980 e 1990 e já não atendem às necessidades do serviço. Uma simples comparação com outras carreiras é bastante reveladora. Órgãos como a Receita Federal, o Banco Central, a AGU e a CGU passaram por reformas institucionais profundas nas últimas décadas. O MRE, não.

O resultado é um ciclo vicioso que se retroalimenta: a estrutura rígida dificulta a circulação de novas ideias e a ascensão de novas lideranças; a virtual reserva das principais funções de comando aos diplomatas mais antigos inibe a renovação; sem competição efetiva pelas posições de chefia, não há estímulo à atualização do Ministério nem espaço para novas ideias e talentos. Diplomatas qualificados que não conseguem progredir perdem a motivação e, em muitos casos, buscam sair do órgão. Isso comprime o capital humano do MRE e prejudica a política externa brasileira.

Além disso, em um ambiente tão hierarquizado, com baixa institucionalização e poucas regras transparentes, cria-se terreno propício para o assédio e para a manutenção de redes informais de favorecimento. A carência de critérios objetivos e transparentes alimenta relações de dependência pessoal incompatíveis com o serviço público republicano.

Esse quadro começa, todavia, a se transformar — ao menos no plano da integridade e da transparência. Nos últimos anos, o MRE tem promovido avanços graduais no aperfeiçoamento de suas diretrizes e práticas, em boa medida impulsionados pela mobilização interna — em especial da base da carreira e da atuação da ADB Sindical —, que têm exercido papel relevante na indução de maior abertura e responsabilização. A esse movimento soma-se a crescente atuação de mecanismos de controle externo, como a Controladoria-Geral da União (CGU) e o Tribunal de Contas da União (TCU), cuja incidência sobre contratos, despesas, gestão de imóveis no exterior e processos disciplinares vem se intensificando, em linha com o que já ocorre em outros órgãos da Esplanada. Trata-se de uma mudança cultural necessária e bem-vinda — e a reforma do regime jurídico deve

acompanhá-la, institucionalizando critérios transparentes onde ainda predomina a discricionariedade.

A renovação do Itamaraty é inadiável. A atualização do regime jurídico do SEB é um dos pilares centrais desse processo. Resistir à reforma não é defender a carreira de diplomata — é desconsiderar a demanda da categoria e a necessidade urgente de tornar a diplomacia mais eficiente e mais próxima da sociedade brasileira.

⚠ Você sabia? O Quadro Especial (QE) foi criado pela Lei nº 6.859/1980 para dar fluidez às promoções. Em sua redação original, contudo, proibia os diplomatas nele enquadrados de servir no exterior — “aposentando-os” dentro da ativa, em Brasília. Em 1994, o STF julgou esse dispositivo inconstitucional (MS 21.710/DF), por ofensa ao princípio da isonomia. A restrição foi afastada, mas o QE permaneceu — e hoje opera como gargalo, não como válvula de escape, além de reproduzir lógica etarista.

II. Sessenta anos de ajustes *ad hoc*: a história legislativa

A trajetória legislativa do SEB entre 1961 e 2006 é marcada por uma sequência de ajustes pontuais, frequentemente realizados de forma improvisada e sem respaldo em estudos técnicos aprofundados. O diagnóstico técnico elaborado por consultoria especializada mapeou esse histórico em detalhe, demonstrando que cada mudança buscava resolver problemas imediatos, sobretudo em contexto de travamento do fluxo na carreira, mas com frequência criava novos entraves. A linha do tempo abaixo sintetiza os principais marcos:

Ano	Norma	Principais mudanças para a carreira	Balanco
1961	Lei nº 3.917	Define 5 classes (TS a MPC). Idades de aposentadoria compulsória distintas por classe, inspiradas no modelo militar. Promoções por merecimento e antiguidade em todos os níveis.	✅ Base estrutural
1964	Lei nº 4.415	Altera as idades de aposentadoria compulsória por classe — segunda mudança em três anos.	⚠ Ajuste <i>ad hoc</i>
1974	LC nº 21	Redefine idades: MPC=65, MSC=60, Cons=58, PS=55, SS=50. Aposentadoria diferenciada por classe — vedada pela CF/88.	⚠ Ajuste <i>ad hoc</i>
1978	LC nº 34	Nova revisão: MPC=70, MSC=65, Cons=60, PS=55, SS=50. Terceira mudança de idades em menos de 20 anos.	⚠ Gestão reativa
1980	Lei nº 6.859	Cria o Quadro Especial para MPC e MSC. Intenção: desobstruir o topo. Na prática: exilava diplomatas em Brasília, proibindo serviço no exterior.	⚠ Improviso com efeito colateral
1986	Lei nº 7.501	Reestrutura o SEB. Cria a carreira de Oficial de Chancelaria. Unifica aposentadoria em 70 anos. QE mantém restrição inconstitucional.	⚠ QE inconstitucional persiste
1986	Dec. nº 93.326	Regulamenta promoções. Sistema complexo de pontos. Trabalhos das comissões de caráter sigiloso.	⚠ Opacidade institucionalizada

1993	Lei nº 8.829	Cria a carreira de Assistente de Chancelaria. Integra OfChans e AChans ao SEB, mas ambas permanecem subvalorizadas e com alta evasão.	⚠ Integração incompleta
1994	STF – MS 21.710	Declara inconstitucional a proibição de diplomatas do QE servirem no exterior. O QE perde sua 'punição embutida' — mas continua existindo.	✅ Correção parcial
1999	Lei nº 9.888	Unifica quantitativo de secretários em 600. Mais uma rodada manual de ajuste de quantitativos sem planejamento técnico.	⚠ Quantitativos no improviso
2000	LC nº 101 (LRF)	Interpretação restritiva da LRF passa a condicionar vagas no QE à disponibilidade orçamentária. A 'válvula automática' vira 'fila de espera'.	✗ Engessa o QE definitivamente
2002	Dec. nº 4.248	Quadro de Acesso filtra candidatos a PS, C, MSC e MPC. Promoção a SS por antiguidade; demais por merecimento. Todos dependem de vaga.	⚠ Quadro de Acesso consolida filtro
2006	Lei nº 11.440	Consolida o SEB. Mantém QE e fixa quantitativos rígidos em anexo. Inova pouco em gestão ou transparência. Remove limite de tempo em chefia de posto no exterior que versões anteriores da lei contemplavam.	✗ Piora estrutural
2008	Dec. nº 6.559	Quadro de Acesso para PS, C, MSC e MPC. Reproduz, em seu art. 2º, linguagem idêntica à da Lei nº 4.448/1964 sobre promoções militares.	⚠ Filtro consolida lógica militar
2015	EC nº 88	Aposentadoria compulsória sobe para 75 anos. Mais tempo no topo = menos vagas liberadas. Agrava o congestionamento.	✗ Bloqueio agravado
2026	Dec. nº 12.815	Extingue o Quadro de Acesso — vitória da bancada. Mas mantém a exigência de 'verificação de vaga' para todas as promoções (art. 4º). QE permanece em lei.	✅ Avanço parcial

O arcabouço jurídico do SEB (1980–2026) permanece fragmentado, hierarquizado e anacrônico, preservando estruturas criadas antes da Constituição de 1988.

Persistem lacunas de atribuições entre as carreiras e amarrações estruturais (vacância, quantitativos e idade-limite para promoção no QO) incompatíveis com os princípios de eficiência, meritocracia e transparência da administração pública contemporânea.

Dois padrões emergem com clareza:

- Primeiro: os quantitativos por classe foram alterados repetidamente, de forma reativa e sem planejamento técnico claro. Esses ajustes se intensificaram a partir dos anos 2000, evidenciando o agravamento do problema e o reconhecimento, pela própria Administração, de que o modelo atual gera travamentos — sem que as medidas adotadas tenham atacado a causa estrutural.
- Segundo: a Lei 11.440/2006 removeu o limite de tempo em chefia de posto no exterior previsto em legislações anteriores, concentrando poder nas classes de MPC e reduzindo a rotatividade gerencial.

Um terceiro elemento merece destaque: nos anos 1960 e 1970, a legislação estabelecia idades de aposentadoria compulsória distintas por classe — inspiradas no modelo militar, em que a pirâmide é gerida pela saída escalonada de cada patente. A CF de 1988 proibiu essa prática na carreira civil — que é, conceitualmente, etarista, e incompatível com o regime estatutário. O QE, criado em 1980 como mecanismo de descompressão do topo da carreira, buscava cumprir função análoga à saída escalonada anteriormente existente. Ao vedar o exercício de funções no exterior, operava como instrumento de liberação de vagas. Após o STF afastar essa restrição em 1994 e a interpretação restritiva da LRF engessar suas vagas

em 2000, o sistema perdeu seus mecanismos de ajuste. O sistema ficou, assim, estruturalmente travado.

III. O problema estrutural: a pirâmide e seus efeitos

3.1 Como o bloqueio funciona

A carreira de diplomata opera com limite numérico rígido de vagas por classe: mais secretários do que conselheiros, mais conselheiros do que ministros MSC, mais MSC do que MPC. Essa pirâmide existe desde, pelo menos, 1961, mas foi se tornando progressivamente mais disfuncional pela combinação de dois fatores:

- A limitação de vagas do QE, condicionada à existência de vaga por interpretação restritiva da LRF (2000). Criado para desobstruir a pirâmide, o QE tornou-se parte do bloqueio.
- A EC 88/2015 elevou a aposentadoria compulsória para 75 anos, ampliando a permanência no topo e reduzindo a rotatividade.

Resultado: congestionamento em cascata. MPC permanecem mais tempo, bloqueando MSC, que bloqueiam Conselheiros, e assim sucessivamente.

3.2 O mito do fluxo natural

Existe uma percepção difundida — e equivocada — de que a carreira funciona com fluxo razoável: novos diplomatas entram pelos concursos anuais, os mais antigos se aposentam, e o sistema se equilibra. Essa percepção é falsa.

A Calculadora de Carreira, desenvolvida com modelo estatístico bayesiano e dados históricos desde 1971, chegou a uma conclusão inequívoca: nas regras atuais, nenhum diplomata médio chega ao topo da carreira antes da aposentadoria.

Os concursos anuais criam a ilusão de dinamismo na base, mas o bloqueio se acumula no meio e no topo. Os dados:

- O tempo médio total de carreira cresceu de 23 anos, em 1985, para 34 anos, em 2015. A projeção é que o tempo médio total suba para 43 anos em 2035.
- Para um TS que ingressa hoje: projeção de 6,5 anos até SS, mais 9,5 anos até PS mais 10,5 até C, mais 10 até MSC, totalizando mais de 36 anos até MSC.
- Nas condições atuais, o diplomata médio de nenhuma classe chega a MPC.
- O principal gargalo é na promoção de MSC a MPC: quase 10 anos adicionais — tempo de que a maioria não dispõe antes da aposentadoria.

A campanha ATUALIZA MRE (abril–julho 2025, mais de mil respostas) confirmou esse diagnóstico: 85% apontaram que a pirâmide gera desestímulo e prejudica a eficiência; 86%

disseram que o sistema impacta negativamente a aposentadoria; 85% relataram falta de previsibilidade na trajetória funcional.

⚠️ Você sabia? As turmas que ingressam hoje são cada vez mais velhas. A média recente é de mais de 30 anos no momento do ingresso. Com o sistema atual, esses diplomatas estão matematicamente impedidos de alcançar o topo da carreira. O sistema acaba por penalizar exatamente o perfil que passou a selecionar.

Um exercício ilustra a rigidez: mesmo com suspensão dos concursos, o sistema não ganharia fluidez. O fluxo depende da saída de quem está no topo — o que não ocorre na velocidade necessária. Na prática, um MPC permanece, no mínimo, 15 anos como MPC, sendo 5 no Quadro Ordinário (dos 60 aos 65 anos de idade) e, na sequência, mais 10 anos como MPC no Quadro Especial (dos 65 aos 75 anos de idade) — que acaba sendo, na prática, o último degrau da carreira. Isso congestiona tudo e tende a, matematicamente, elevar o tempo em cada classe para cerca de 10 anos (ampliando o tempo total de TS a MPC para 50 anos!).

3.3 O paradoxo da pirâmide

A pirâmide não apenas bloqueia a progressão — ela compromete o funcionamento do Ministério:

- Ao mesmo tempo em que restringe promoções, limita a expansão do quadro, criando um argumento circular, nas esferas políticas e legislativas, contra o crescimento do quadro, ao validar apenas a necessidade de sua reposição.
- O MRE opera com subdimensionamento: 1.545 diplomatas ativos para mais de 220 postos no exterior. Essa proporção é inferior à de países com redes diplomáticas equivalentes e bem inferior à de países com PIB semelhante.
- O Ministério convive hoje com vacâncias de chefias de postos, e por esse motivo MSC e Conselheiros acabam ocupando esses postos — revelando que a realidade administrativa já é mais flexível do que a pirâmide legal supõe.
- A escassez artificial de vagas gera disputas por lotação com finalidade promocional: diplomatas escolhem postos no exterior e lotações na SERE não por aptidão ou interesse do serviço, mas pelo fator “chance de promoção”. Isso distorce a alocação de talentos e prejudica a continuidade temática e gerencial.
- O sistema cria enorme dificuldade de planejamento familiar. A imprevisibilidade de quando — ou se — a promoção virá, combinada com a falta de um plano de remoções transparente, torna quase impossível para a/o diplomata e sua família planejar educação dos filhos, moradia, projetos de vida de longo prazo.
- O congestionamento do topo pode ser usado para justificar a restrição de concursos, embora a causa principal do travamento seja a permanência prolongada nas classes superiores — especialmente MPC e MPC-QE.

3.4 O argumento previdenciário

No modelo atual, diplomatas se aposentarão com proventos substantivamente mais baixos. As reformas previdenciárias recentes — especialmente a EC 103/2019 — tornaram ainda mais urgente a modernização. A vinculação dos benefícios à média das contribuições reduziu

a atratividade da carreira no quesito aposentadoria em comparação com gerações anteriores e com outras carreiras de Estado, que permitem promoções em prazos razoáveis.

Sem reforma e sem a quebra da pirâmide, as diplomatas e os diplomatas que ingressam hoje serão sistematicamente prejudicados na aposentadoria — acumulando décadas de contribuição nas faixas salariais mais baixas da carreira, sem ter conseguido progressão proporcional ao seu tempo de serviço e qualificação.

3.5 A nova LSE não vem para destruir a carreira — e sim para modernizá-la

A contraproposta da bancada não elimina a hierarquia, não acaba com as classes, não transforma todo diplomata em embaixador e não ignora a senioridade. O que ela faz é retirar da lei as travas numéricas artificiais que impedem o fluxo racional da carreira. Hierarquia e mérito continuam — o que muda é que o caminho para progressão passa a ter regras previsíveis, verificáveis e compatíveis com o serviço público do século XXI.

A hierarquia continua — mas atribuída às funções e cargos, não às pessoas. Um diplomata sênior pode eventualmente exercer atividade sem chefia sem perda institucional, quando isso atender ao interesse público ou a uma especialização específica.

As posições de maior prestígio — embaixadas e chefias de maior densidade política — continuam concentradas nas classes superiores. O que muda é que se abre um caminho mais fluido para chegar lá, com regras previsíveis.

Ademais, diplomatas atualmente no Quadro Especial seguiriam plenamente integrados ao fluxo ordinário.

A criação de padrões dentro de cada classe reduz, inclusive, as distorções salariais e previdenciárias causadas pela compressão artificial do topo.

Em vez de estagnação, a reforma permite progressão dentro da própria classe — e desloca para a esfera correta, a da gestão institucional do MRE, a calibração do fluxo promocional.

3.6 Como operacionalizar — fim da pirâmide não é promoção automática

O fim da pirâmide não significa abolir classes nem criar promoção automática. Significa, de forma precisa:

- Eliminar o quantitativo de vagas fixado em lei para cada classe — que hoje produz gargalos artificiais.
- Enquadrar toda a categoria num único Quadro Ordinário, com classes e padrões internos de progressão — por exemplo, quatro padrões por classe.
- Progressão dentro da classe, por avaliação satisfatória e cumprimento de interstícios mínimos.

- Promoção entre classes por mecanismos de aferição de mérito e mediante cumprimento de requisitos próprios — formação continuada, tempo de serviço, avaliação de desempenho.
- O controle do quantitativo passa para a política de recursos humanos, planejamento orçamentário e concurso público — não por gargalos legais que dependem de revisão legislativa para qualquer ajuste.

3.7 Simplificação administrativa e autonomia do MRE

A eliminação da pirâmide simplifica enormemente rotinas administrativas, reduz litígios e elimina distorções. Mais importante: devolve ao Ministério autonomia real de gestão de pessoal.

Há um benefício adicional que raramente aparece nas análises técnicas, mas que qualquer diplomata reconhecerá imediatamente: a reforma libera o tempo e a energia que hoje são consumidos em “campanha para promoção”. No sistema atual, parte relevante da jornada de trabalho é gasta em atividades que nada têm a ver com a política externa brasileira: articulações informais, posicionamento estratégico nas votações horizontais e verticais, escolha de lotações com base na “chance de promoção” em vez de aptidão, cultivo de relações com membros da Comissão de Promoções. Toda essa energia é desviada do trabalho substantivo.

Com critérios objetivos e públicos, esse ciclo se encerra. A diplomata e o diplomata simplesmente trabalham — e a progressão vem como consequência natural do trabalho bem feito. As lotações e funções passam a ser escolhidas com base em perfil, interesse e aptidão, não em cálculo promocional. Isso é um ganho real de eficiência para o Ministério — e uma melhora concreta na qualidade de vida profissional de toda a carreira.

Hoje, o MRE é refém de uma estrutura fixada em lei que ele próprio não pode ajustar sem passar pelo Congresso. A contraproposta transfere o controle do fluxo para onde ele deveria estar: a política de recursos humanos do próprio Ministério. Isso favorece o continuísmo da carreira com fluxos perenes — e evita que o congestionamento do topo seja usado como argumento para travar a renovação ou reduzir o ingresso por concurso.

IV. O que o restante do serviço público já fez

Em março de 2026, foi sancionada a Lei nº 15.367, que revogou o art. 157 da Lei nº 11.890/2008 — dispositivo que amarrava quantitativos máximos por classe para dezenas de carreiras: Auditoria da Receita Federal, Especialistas do Banco Central, Finanças e Controle, Planejamento e Orçamento, Analistas de Comércio Exterior, entre outras. O Estado brasileiro reconheceu, na prática legislativa, que a pirâmide legal engessa a gestão e distorce trajetórias funcionais.

O SEB ficou de fora da Lei nº 15.367 . A ADB Sindical acompanhou a tramitação e articulou com parlamentares, mas o rito acelerado sob urgência constitucional não permitiu a inclusão do Serviço Exterior. Isso reforça a urgência da reforma pela via

correta: no âmbito do Executivo, no espaço já aberto da Mesa Setorial e do Grupo de Trabalho com o MGI.

O Decreto nº 12.815/2026 (novo decreto de promoções), publicado em janeiro de 2026, representou conquista concreta da bancada na negociação: extinguiu o Quadro de Acesso — mecanismo que filtrava artificialmente os candidatos a PS, C, MSC e MPC — e criou sistema de pontuação funcional mais transparente. Contudo, o Decreto manteve expressamente, em seu art. 4º, a exigência de “verificação de vaga” como condição para a efetivação de qualquer promoção — inclusive de TS para SS. O Quadro Especial permanece intacto em lei. Sem mudança legislativa, o bloqueio estrutural persiste.

V. O sistema de promoções na carreira de Diplomata

Escolha ou mérito? Uma distinção que importa

5.1 O que os dados revelam: promoções por critério

Com base em consulta ao Painel Estatístico de Pessoal (PEP) realizada em abril de 2024, consultoria especializada mapeou como se deu a ocupação de 1.515 vagas na carreira. Verificou-se que, desconsiderada a promoção por antiguidade de TS a SS, parcela relevante das promoções envolveu escolha discricionária.

O diagnóstico identificou ainda que a estrutura do sistema de promoções inspira-se no modelo das Forças Armadas — com Quadro de Acesso, Quadro Especial, critérios de merecimento e escolha, e o Curso de Altos Estudos, inspirado no Curso de Estado-Maior. O art. 2º do Decreto nº 6.559/2008 (antigo regulamento de promoções) reproduzia textualmente linguagem da Lei nº 4.448/1964, que regulamentava promoções dos Oficiais do Exército.

O problema é que o MRE copiou o modelo militar de forma incompleta e incongruente com a natureza civil da carreira. Nas Forças Armadas, as turmas são promovidas juntas, a promoção por antiguidade opera em várias classes, e a promoção por escolha é reservada apenas para os postos mais altos — o equivalente, grosso modo, à promoção a General. Além disso, um General permanece poucos anos na ativa antes de ir para a reserva, o que garante rotatividade real nas posições de comando.

No MRE atual, um MPC permanece na ativa, no mínimo, por 15 anos — 5 no Quadro Ordinário e 10 no Quadro Especial —, com as posições de chefia concentradas nessa faixa. O MRE adotou a lógica da escolha discricionária sem adotar os mecanismos de saída que, no modelo militar, tornam essa lógica tolerável.

⚠ Você sabia? A criação do Quadro de Acesso, em 1961, foi motivada exatamente pelo problema da discricionariedade. A Emenda Parlamentar nº 14 à Lei nº 3.917/1961 justificou sua criação afirmando que 'a falta de um critério objetivo tem transformado as promoções do Ministério das Relações Exteriores em verdadeira maratona de pistolões'. Na prática, a luta pelo ingresso no Quadro de Acesso passou a ser apenas

a primeira luta, seguida da luta pela promoção, em um segundo momento. O Decreto nº 12.815/2026 finalmente extinguiu o Quadro de Acesso.

5.2 Como funciona o sistema atual

No regime jurídico vigente, as promoções na carreira de Diplomata são marcadas por dois traços que se combinam para perpetuar o sistema de escolha: todas dependem de vaga disponível, e todas envolvem algum grau de discricionariedade da autoridade.

Promoção de Terceiro-Secretário a Segundo-Secretário — por antiguidade, mas sujeita a vaga

Embora a promoção de TS para SS seja feita por antiguidade — o diplomata mais antigo que cumpriu os requisitos legais é promovido —, ela não é automática. O Decreto nº 12.815/2026, em seu art. 4º, condiciona expressamente a efetivação de qualquer promoção à 'verificação de vaga'. O número de promoções a ser realizado em cada semestre é definido em regulamento (Lei 11.440, art. 37, §3), o que na prática vincula o fluxo ao quantitativo de cargos disponíveis. Algumas turmas ficam 'quebradas', com promoções ocorrendo em momentos distintos e alongados entre si.

Promoções a PS, Conselheiro, MSC e MPC — por escolha, sujeita a vaga

Para as promoções a Primeiro-Secretário, Conselheiro, MSC e MPC, o processo atual, consolidado no Decreto nº 12.815/2026, funciona ainda com certo grau de discricionariedade, a partir da escolha pelo PR e MRE de nomes constantes da lista classificatória final do mecanismo. Todas essas promoções são, portanto, por **escolha**.

Em termos simples: nenhum diplomata tem direito à promoção — tem apenas a possibilidade de ser escolhido, se houver vaga. O Ministro de Estado pode, por ato de ofício, excepcionalmente, inserir qualquer diplomata que tenha prestado "especial contribuição para a política externa brasileira" na lista classificatória final. Isso vale para PS, Conselheiro, MSC e MPC.

5.3 O que a bancada sindical propõe no lugar

A contraproposta visa a substituir o modelo de promoção que depende de abertura de vagas no topo e escolha por um sistema baseado em critérios verificáveis:

- Quem cumpre os requisitos de tempo e avaliação de desempenho dentro da classe avança para o próximo padrão — sem precisar esperar que alguém acima se aposente.
- Quem cumpre os requisitos de promoção entre classes é promovido — não escolhido. A Comissão de Promoções avalia o mérito com base em critérios públicos e objetivos e a decisão final é vinculada ao resultado do processo, não à preferência de uma autoridade.
- A discricionariedade da autoridade é preservada apenas para a escolha de quem vai ocupar as funções de chefia — no Brasil e no exterior —, onde há justificativa

institucional para que o Presidente e o Ministro tenham palavra sobre quem exerce o comando.

Promoção por mérito significa que o sistema funciona porque os critérios são claros, não porque as pessoas que decidem são virtuosas.

5.4 Por que isso importa para a categoria

A manutenção de um sistema baseado em escolha e dependente de vaga tem consequências práticas e imediatas para todos os diplomatas:

- Cria dependência funcional em relação a hierarquias informais: quem não está bem posicionado nas redes de relacionamento tem menor probabilidade de ser promovido, independentemente de seu desempenho objetivo.
- Gera assimetria entre diplomatas com trajetórias similares: dois servidores com o mesmo tempo de serviço, os mesmos cursos e avaliações equivalentes podem ter destinos completamente diferentes, dependendo das companhias de trabalho e de quem os conhece nas instâncias decisórias.
- Alimenta o fenômeno da 'gabinetização': para aumentar as chances de promoção, diplomatas buscam lotação em gabinetes de altas chefias — não por vocação ou aptidão, mas por visibilidade. Isso distorce a alocação de talentos no Ministério.
- Gera dificuldade enorme de planejamento familiar: sem saber quando — ou se — a promoção virá, o diplomata e sua família não conseguem planejar educação dos filhos, projetos pessoais de longo prazo, nem decisões de moradia.
- Abre espaço para perseguição: um diplomata, por motivos diversos, pode ser sistematicamente preterido nas promoções — sem que haja qualquer recurso efetivo, pois a escolha é discricionária.

A contraproposta da bancada sindical não ignora essa realidade, e procura, ao endereçar tais questões, fortalecer o interesse coletivo em prol de um Serviço Exterior moderno, eficiente e justo, a serviço da **diplomacia brasileira e do Brasil**.

Para os detalhes da contraproposta — o que muda em cada tema e o que permanece igual —, consulte o **Anexo 3**.