ADB

Boletim da Associação dos Diplomatas Brasileiros

ANO I Nº 1 BRASÍLIA, MAIO DE 1993

MENSAGEM

Desejo congratular a Associação dos Diplomatas Brasileiros pelo lançamento de seu boletim noticioso, que há de se afirmar como importante veículo do pensamento e das aspirações da classe.

Desde que assumi o cargo de Ministro de Estado das Relações Exteriores, tenho-me mantido sempre aberto ao diálogo com a ADB. Recebi os integrantes de sua diretoria em meu gabinete e posso dizer que, deste encontro, ficou-me impressão muito positiva. Esta nada mais é do que a prática da democracia, indispensável para a discussão transparente dos problemas da Casa.

O Itamaraty atravessa hoje fase de grandes desafios em sua vida institucional. Determinei, tão logo assumi o Ministério, a necessidade de um duplo trabalho de reflexão que respondesse à necessidade de adaptação às tranformações por que passam o país e o mundo. Reflexão, de um lado, sobre os objetivos e prioridades da política externa, e de outro, sobre os meios e instrumentos necessários à sua execução. Esse trabalho está prestes a ser concluído, e, logo, a Casa tomará conhecimento de suas recomendações, que servirão de base para as decisões a serem por mim tomadas. Pretendo, a partir de junho, implementar as medidas necessárias ao aperfeiçoamento das práticas administrativas do Ministério.

Sei que a ADB tem prestado contribuição ativa e interessada para os estudos empreendidos através dos órgãos institucionais da Casa. Sua colaboração tem sido útil e muito bem-vinda. A ADB, na verdade, simboliza o espírito de participação que se consolidou no Itamaraty como expressão da realidade democrática do país.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

Mensagem do Conselho Editorial

Este é o número de lançamento do boletim da Associação dos Diplomatas Brasileiros (ADB)

Como não poderia deixar de ser, a linha editorial do presente boletim buscará refletir os objetivos da Associação. Mais especificamente, o Conselho Editorial buscará materializar as orientações emanadas da última Assembléia Geral, realizada em 26 de outubro de 1992. Em breves palavras, ***Servir, Informar e Unir*** a comunidade de mais de 1100 colegas, dos recém-admitidos no Instituto Rio Branco aos veteranos aposentados.

O Conselho Editorial, composto pelos cinco diretores titulares da ADB, é o responsável legal pelo conteúdo do boletim, à exceção das matérias assinadas. O boletim terá periodicidade mensal e será distribuído gratuitamente aos associados. Tendo-se em mente o objetivo de unir a comunidade de diplomatas, o primeiro número também será encaminhado para todos os colegas aposentados que não são membros da ADB.

O boletim procurará ser o ponto de convergência das opiniões de todos os colegas dispersos pelo Brasil e pelo mundo. Desde já agradecemos as cartas à editora, sugestões de matérias, fotos e mesmo artigos assinados. Opiniões eventualmente divergentes das expressas pelos artigos do boletim serão especialmente bem-vindas.

COMO ANDA A CAOPA

Carlos Moreira Garcia

O Presidente da ADB fez-me honroso convite para ocupar espaço neste boletim com artigo de informação a seus associados sobre o andamento dos trabalhos da Comissão de Aperfeiçoamento da Organização e Práticas Administrativas do Itamaraty.

A ênfase de nosso trabalho tem obedecido ao que estabelece o próprio título da Comissão: aperfeiçoamento da organização e das práticas administrativas, buscando identificar as correções necessárias a uma instituição que tem uma bela tradição de bons serviços à nação. Não há, no Itamaraty, lugar para reformas radicais e sim para aperfeiçoamentos.

O diagnóstico feito pelo Relator, e que está no momento sendo submetido à apreciação dos demais membros da Comissão, centra-se em dois pontos:

1. a necessidade de implantar a curto prazo um mecanismo de planejamento político, com a definição clara de objetivos, diretrizes e prioridades, coordenado desde o primeiro momento com a previsão de recursos orçamentários, sendo que este planejamento integrado se fará a partir dos programas de trabalho aprovados para cada subsecretaria-geral e para cada posto; a existência desses programas premitirá a maior formalização de relações internas e propiciará a desejada descentralização e a valorização das Divisões e dos Departamentos; e

2. a criação de colegiados decisórios, que garantem maior coordenação e participação, além de maior estabilidade e previsibilidade, na aprovação desses programas de trabalho, assim como na atribuição de recursos e de pessoal, bem como na revisão, sempre que necessária, das normas da carreira, de remoções, de promoções, etc.

FICHA TÉCNICA

ADB - Boletim da Associação dos Diplomatas Brasileiros
ANO 1 Nº 1 - MAIO 1993
Editado pela Associação dos Diplomatas Brasileiros (ADB)
Conselho Editorial: José Antonio de Macedo Soares, Virgílio M. de Andrade, Carlos Perez, Josal Pellegrino, Edélcio Ansarah.
Jornalista Responsável: Diva Gradilone
Editora: Maria Teresa Mesquita Pessôa
Diagramação e Arte Final: Sóbrindes Linha Gráfica Editora
Secretária da Redação: Tânia Regina Santos Ramos
Tiragem: 1.250 exemplares.
Endereço: Ministério das Relações Exteriores, Anexo Administrativo I, térreo.
As matérias assinadas são da responsabilidade de seus autores.

Também no campo das remoções, a proposta levada à Comissão se concentra mais nas práticas: seria o estabelecimento de mecanismo de divulgação oficial das vagas a serem preenchidas num período, anual ou semestral, às quais os diplomatas habilitados (ou seja, os que tiverem cumprido os requisitos para remoção) se candidatariam apresentando lista de 3 a 5 postos preferidos. A conciliação entre vagas e candidaturas seria feita pela Administração e o plano de remoções submetido ao Conselho do Serviço Exterior, órgão colegiado encarregado de firmar a política de gestão das transferências.

O projeto de Relatório procura ter em conta todas as sugestões recebidas tanto nas consultas informais quanto as vindas do exterior, em resposta à Circular que encaminhou os documentos de reflexão e a súmula dos debates. Como Relator, cabe-me ressaltar a alta qualidade das contribuições recebidas, sua pertinência e especialmente o caráter desinteressado da maioria das sugestões.

O projeto de Relatório procura também, e esta tem sido uma preocupação constante da Comissão, não cair na tentação do cotidiano, da revisão de assuntos de rotina. A Comissão não poderia se substituir à Administração da Casa, rever aquilo que melhor cabe aos que, no dia-a-dia, conduzem a gestão de nossos recursos, especialmente nesta época de contenção. A Comissão buscou sempre a linha dos grandes temas, da cultura da Casa e de procurar nessa cultura aquilo que garantiu, e pode continuar a garantir, a excelência de nossa instituição.

Buscou ainda a Comissão isolar os efeitos da grande crise financeira vivida pelo Ministério no segundo semestre de 1992, aliviada em dezembro por intervenção direta do Ministro Fernando Henrique Cardoso, e que não deverá se repetir tão agudamente em 1993, tão logo aprovado o Orçamento anual. A crise financeira, na opinião do Relator, mascarou forças e fraquezas; muito do que deixou de funcionar bem era devido à crise, mas uma boa parte era resultante de defeitos nossos, de erros de organização ou de más práticas administrativas. É muito difícil termos a certeza de que fomos bem sucedidos na identificação desses pontos bons e ruins em virtude até mesmo das dimensões e da profundidade da crise financeira.

Outro capítulo importante do projeto de Relatório refere-se à necessidade de abertura do Itamaraty à sociedade, à sua ligação com setores acadêmicos, da imprensa, empresariais e sindicais interessados em política internacional e com posições próprias em matéria de política externa. Esta abertura deve se dar em duas mãos, com recebimento pelo Itamaraty de contribuições e sugestões, mas também com a prestação pelo Itamaraty de informações sobre a vida internacional, tendências e avaliações que a chancelaria brasileira pode tornar disponível aos especialistas e até mesmo à opinião pública. A consolidação da democracia brasileira exige que a condução da política externa ganhe legitimidade, ao expressar externamente aquilo que a sociedade brasileira sente e deseja.

Em paralelo a esta abertura, o projeto de Relatório recomenda um grande esforço para manter melhor informados os postos, dando melhores condições de trabalho aos nossos colegas em seus contatos no exterior.

Finalmente, atendendo a reclamos ouvidos em todos os seminários e reuniões realizadas durante a fase de preparação do Relatório, coincidentes, aliás, com a percepção do Ministro de Estado, o projeto propõe uma maior atenção aos serviços consulares. São eles o principal contato do Itamaraty com a sociedade e esta tem visto os serviços prestados com deficientes. Precisamos dar mais e melhores meios às repartições consulares, incutir nos funcionários de linha de frente a noção de que sua missão é a de prestar bons serviços e que os cidadões a quem atendem têm direito ao melhor tratamento possível, flexibilizar meios e horários de atendimento, buscar maneiras novas e criativas de estender os serviços de Governo privativos do Itamaraty a nossos compatriotas em viagem ou emigrados.

A Comissão espera examinar o projeto de Relatório em sucessivas reuniões previstas para a segunda quinzena de abril, findas as quais será redigida a versão final do Relatório.

O Relatório será um documento público, destinado ao uso das instâncias políticas nacionais, quais sejam o Presidente da República, o Ministro de Estado e o Congresso Nacional. Terá, assim, necessariamente, linguagem menos itamaratiana, já que sua compreensão pelo público é essencial. Deverá estar sendo entregue ao Ministro de Estado ao final do prazo concedido à Comissão, seis meses contados do fim de novembro. Caso suas recomendações venham a ser aprovadas pelo Ministro de Estado, serão preparados pela Casa os atos necessários a colocar em vigor as recomendações aprovadas.

A EXCELÊNCIA DO ITAMARATY

"...precisamos examinar o que garantiu ao Itamaraty, ao longo dos anos, condições de excelência..."
(Fernando Henrique Cardoso, 27/XI/1992)

J. A. de Macedo Soares

O objetivo deste curto artigo é tanto modesto quanto ambicioso. Modesto porque não pretende revelar uma explicação definitiva para a indagação do Ministro de Estado sobre o que garantiu, no passado, as condições de excelência ao Itamaraty. Ambicioso porque pretende mostrar que existe uma multiplicidade de respostas a esta mesma indagação e que cada explicação apresentada implica na escolha de propostas diferentes de reforma. Em verdade, o passado histórico da Casa não é quantidade negligenciável ou entidade neutra: a cada proposta de reforma corresponde necessariamente uma explicação - explícita ou não - do nosso passado compartido. Em outros termos, sem uma visão minimamente consensual sobre o passado, não há como alcançar uma proposta para o futuro aceitável por todos e vista ao mesmo tempo como legítima e eficiente.

Nas últimas semanas, a ADB recebeu comentários de diversos colegas que buscavam descrever quais as condições que garantiram a excelência do MRE no passado. Mesmo esta pequena amostragem surpreendeu pela diversidade e abrangência de respostas possíveis. Por vezes, as explicações apresentam forte conteúdo de um enfoque hegeliano da História, com ênfase na obra e visão das principais personagens que dirigiram a Casa. Em algumas ocasiões, as explicações lembram as idéias de "desafio/resposta" de Toynbee: quando a Casa recebe uma missão relevante a ser cumprida, atinge-se novo momento de excelência. Algumas abordagens refletem interesse maior pela Sociologia, enfatizando a sincronia em determinados momentos entre o recrutamento do pessoal diplomático e a elite dominante no país. Também de conteúdo sociológico, a resposta inspirada em Max Weber sobre a evolução da administração burocrática. Obviamente, quase todos os comentários combinavam elementos intelectuais de várias origens e que incluíam o "aggiornamento" dos métodos de trabalho, a capacidade de adaptar o organograma da instituição às necessidades de um Brasil e de um mundo cambiante e até mesmo a relevância de melhor remuneração (esta última uma preocupação especial até do próprio Patrono da Casa).

A variedade dos enfoques ajuda a entender o nosso complexo legado, embora nem todas as explicações sejam igualmente úteis no que tange planejar o futuro. A visão de "heróis na História" pouco contribui para a seleção de iniciativas visando a aperfeiçoar costumes, métodos de trabalho ou sistemas de organização de recursos humanos e materiais. As idéias sobre melhoria dos processos e objetivos de recrutamento - se bem que vitais - não seriam capazes de produzir resultados a curto prazo. Por outro lado, uma visão weberiana da burocracia ideal inclui uma dezena de características básicas, cada qual passível de receber sugestões específicas de aperfeiçoamento. Em outras palavras, certas análises já trazem em seu bojo uma projeção para o futuro de maior potencial de implementação.

Observe-se também que comentários recebidos e os autores consultados concordam com a noção de que o píncaro de excelência da Casa ocorreu na época do Barão do Rio Branco. Foi momento de prestígio quiçá inigualável que pode ser exemplificado pela comemoração dos 64 anos do Patrono em 1909 quando foi organizada em sua homenagem uma manifestação popular sob a forma de desfile que tardou quatro horas a passar em frente ao prédio do Itamaraty na velha Rua Larga. Tal zênite de prestígio, fruto da percepção da excelência, chega a ser um incômodo na nossa memória coletiva de que a Casa de Rio Branco possivelmente tenha desistido de um destino de semelhante grandeza. Sem qualquer dúvida, persiste desejo coletivo de que reformas bem concebidas venham a garantir que a Casa possa continuar a perseguir a vocação de excelência ao serviço da Nação. Não é, pois, à toa que as salas de trabalho das principais Chefias ostentam como adorno essencial algum memento do Patrono da Casa.

Retornando ao ponto inicial do texto, a boa concepção de reformas necessariamente passa - como ilustrado pela indagação do Ministro ao instalar a "Comissão de Aperfeiçoamento da Organização e das Práticas Administrativas" (CAOPA) - por uma explicação consensual, explícita e adequada da excelência do passado. A importação pura e simples de métodos gerenciais modernos ou de novas estruturas administrativas é talvez algo essencial, mas que não assegura *per se* a perspectiva de grandeza lastreada pela História da Casa. Em conclusão, a CAOPA tem diante de si oportunidade para recolocar o Itamaraty no seu destino histórico, rompendo a mediocridade vigente em todo o serviço público e que, como não poderia deixar de ser, também está afetando o Itamaraty. A resposta à indagação do Ministro é aguardada por todos por ser vista como o bom passo inicial para uma reforma legítima, eficiente e aceita por todos.

Resposta ao Questionário nº 1 - "Condições de Vida"

Edélcio Ansarah

O questionário sobre "Condições de Vida", distribuído pela ADB a seus associados no final de 1992,teve uma repercussão quantitativamente aquém das expectativas geradas pelo debate informal que seguiu sua divulgação, pois apenas 37 diplomatas pronunciaram-se, por escrito, sobre os temas abordados. Por outro lado, a repercussão qualitativa foi muito boa, uma vez que as respostas traduziram com objetividade aspectos que preocupam todos os colegas. Pôde-se, além disso, observar a grande coerência nas sugestões e nas críticas apontadas nas cartas encaminhadas à ADB, o que permite sua utilização como amostragem do pensamento dos colegas.

Tomando-se por base o mesmo formato do questionário, as condições de vida no Brasil tiveram em seu primeiro aspecto, *Melhoria nas Condições de Trabalho,* 17 respostas (46% da amostragem) que se referiam à necessidade de melhorias no sistema de comunicações e no processo de informatização da Secretaria de Estado. Das 17 sugestões, 3 referiam-se à montagem de bancos de dados básicos sobre países, política e economia. Por sua vez, Grupo de Trabalho presidido pelo Subsecretário-Geral de Planejamento Político e Econômico está estudando o tratamento da informação no Itamaraty, e recebeu da ADB os comentários pertinentes de seus associados.

25 respostas (67% da amostragem) enfocaram a questão dos recursos humanos na SERE. Abrangeram tanto o aspecto do número de funcionários lotados em cada unidade administrativa, quanto a necessidade de treinamento e reciclagem constantes por que todos os servidores do Ministério (e do serviço público em geral) deveriam passar. Alguns comentários referiam-se à falta de melhor definição das tarefas a serem desempenhadas pelos Oficiais de Chancelaria, em conseqüência do que os servidores dessa carreira do Serviço Exterior vêm sendo aproveitados de forma insatisfatória.

22 respostas (59% da amostragem) analisaram os problemas decorrentes das precárias instalações físicas e a carência de recursos materiais disponívieis no Itamaraty.

Das 9 demais sugestões sobre as condições de trabalho no Brasil, mencionamos:

- a instauração de horário corrido de expediente;
- a reinstituição do sistema de transporte coletivo do Ministério de e para as quadras, nos horários de início de trabalho, almoço e final de expediente, mediante pagamento ou desconto em folha dos interessados;
- recebimento de periódicos estrangeiros nas diversas unidades da SERE;
- inclusão no CPCD do IRBr de cadeira sobre identificação/desenho/execução/avaliação de projetos de desenvolvimento, a fim de facilitar a execução de tarefas relacionadas com a ABC.

O segundo item do questionário, *Educação dos Filhos,* teve o expressivo número de 16 respostas (37%) preocupadas com a reinstauração do sistema de reembolso ou com alguma forma de auxílio-educação, tomando como referência o preço cobrado pela Escola Americana. Dois colegas sugeriram o estabelecimento de convênios com escolas brasilienses. Uma das cartas mostrou a preocupação com a falta de informações aos servidores removidos do exterior para o Brasil sobre tipos de escolas e respectivos custos, sistemas de educação disponíveis em Brasília e documentação requerida para matrícula.

O item *Saúde* teve 31 respostas, que de modo geral se referiam a:

- suspensões freqüentes dos convênios do Itamaraty com clínicas, laboratórios e pronto socorros de Brasília;
- necessidade de se estender ao Rio de Janeiro e a São Paulo a rede de casas de saúde e laboratórios conveniados pelo SAMS;
- melhoria na cobertura do seguro de saúde referente a tratamento dentário, psicoterápico e de lentes corretoras;
- exigir que os médicos do SAMS permaneçam no posto durante todo tempo de expediente da SERE;
- maior apoio aos diplomatas aposentados, com a formação de um grupo para levantar dados sobre os problemas a eles concernentes.

O tema *Moradia* teve 29 respostas voltadas aos apartamentos funcionais e de trânsito. A preocupação com o estado de conservação dos apartamentos, por ocasião do recebimento e da posterior devolução dos mesmos, representou 45% dessas respostas.

Outros aspectos levantados foram:

- definição de mecanismos transparentes para alocação dos apartamentos, através de divulgação da lista de espera (3 cartas);
- representação do Ministério e dos moradores dos apartamentos funcionais nas assembléias de condomínios, visto que o representante da SAF nunca comparece às mesmas;
- estabelecimento de convênio com a CEF ou a criação de fundo destinando a financiar a compra de imóvel em Brasília pelos servidores do Ministério (14% da amostragem);
- concessão de RD para os diplomatas lotados na SERE.

No próximo número do Boletim continuaremos a apresentação das sugestões e dos comentários recebidos, relativos às Condições de Trabalho no Exterior.

O SERVIÇO EXTERIOR CANADENSE

Fernando de Mello Barreto

O serviço exterior canadense dispõe de orçamento cinco vezes superior ao do Itamaraty. Não obstante essa enorme diferença de recursos, é comparável ao brasileiro quanto ao número de postos[1] e de servidores com funções diplomáticas ou consulares.

O candidato ao serviço exterior canadense tem, em média, 28 anos de idade, curso superior completo e, freqüentemente, curso de pós-graduação. Esse alto grau de formação acadêmica e a idade relativamente elevada se explicam pelo grande número de candidatos que se apresenta.

De fato, o Ministério dos Negócios Exteriores não parece encontrar dificuldades para atrair candidatos: cerca de 7.000 inscrevem-se anualmente e submetem-se a entrevistas e exames realizados em diversas cidades canadenses e no exterior. Depois de terminado o processo, apenas 60 candidatos, em média, são selecionados.

Uma vez aprovado, o novo funcionário começa imediatamente a trabalhar e a receber treinamento, através de três meses de cursos no Instituto do Serviço Exterior e de nove meses de estágios na Secretaria de Estado.

O cargo inicial do serviço exterior canadense é de "Foreign Service Officer-1". Os demais níveis e sua correspondência aproximada com os cargos da carreira diplomática brasileira são os seguintes:

Brasil	Canadá
3º Secretário	Foreign Service Officer 1 (FS-1)
2º Secretário	
1º Secretário	Foreign Service Officer 2 (FS-2)
Conselheiro	Executive Officer 1 (EX-1)
	Executive Officer 2 (EX-2)
Min. de 2ª Classe	Executive Officer 3 (EX-3)
Min. de 1ª Classe	Executive Officer 4 (EX-4)
	Executive Officer 5 (EX-5)

No serviço canadense há muita flexibilidade quanto à designação para funções no exterior. Os FS-1 costumam ser designados Terceiros Secretários no primeiro posto e Segundos Secretários no segundo. Os FS-2 são removidos com o título de Primeiros Secretários. Se, entretanto, já forem antigos na classe (mais de seis anos), serão removidos com o título de Conselheiros. Os EX-1, em geral, são removidos como Conselheiros, mas podem ser designados até mesmo Embaixadores em postos menores. A partir do nível de EX-2, os funcionários exercem chefias de postos, mas também poderão ser Ministros Conselheiros em Embaixadas de maior porte. Assim, por exemplo, um EX-3 poderá ser Ministro Conselheiro em uma Embaixada, como Washington, ou Embaixador, em países como o Brasil. Apenas 9 são ocupantes do cargo de EX-5 e a eles são reservados os postos mais importantes. O Embaixador em Washington é considerado equivalente a Vice-Ministro e, portanto, de nível acima dos demais.

Logo ao ingressar no serviço exterior, o funcionário deverá fazer uma opção por uma especialização. Dependendo das vagas existentes na ocasião, poderá ir para a área comercial ou para a de informação política e econômica. Essa especialização, chamada de "stream", deve ser seguida pelo funcionário até o nível EX-2. Existe ainda uma terceira especialização, chamada de "social affairs" e constituída de funcionários que podem trabalhar em postos no exterior, mas são subordinados ao Ministério da Imigração. Está em estudo a criação de uma quarta área de especialização, administrativa-consular, dedicada

[1] É a seginte a relação de postos de cada um dos dois países:

	Canadá	Brasil
Embaixadas *	80	93
Comissariados **	1	0
Consulados Gerais	19	27
Consulados	3	8
Vice Consulados	0	18
Representações junto a organismos internacionais	9	6
Escritórios comerciais ou de assistência ao desenvolvimento ***	43	0
Escritório financeiro	0	1
TOTAIS	155	153

* Altos comissariados canadenses no caso de países da Commonwealth

** Em Hong Kong

*** A maior parte mantida pela Canadian International Development Agency - CIDA

principalmente à assistência a nacionais no exterior[2].

Após dois a três anos na Secretaria de Estado, o funcionário é removido para um primeiro posto, onde permanecerá igual período. O sistema de remoções é aberto: as vagas são divulgadas e o funcionário se candidata através de preenchimento de formulário em que manifesta suas preferências. Nos últimos anos, a tendência tem sido no sentido de que, depois do primeiro posto, os funcionários retornem à Secretaria de Estado, onde aguardarão poder se candidatar novamente à remoção.

Os postos são classificados, segundo grau de dificuldade, em cinco categorias. Não são considerados de "hardship" - e portanto não intitulam os servidores a direitos a benefícios compensatórios - os postos da Europa Ocidental, Estados Unidos, Japão, Austrália e Nova Zelândia. Por outro lado, recebem classificação especial os postos em cidades consideradas em situação de "conflito grave".

Não há promoções por antigüidade, apenas por mérito. Isso significa que o funcionário poderá permanecer toda sua vida funcional no grau inicial (FS-1), embora com aumentos salariais anuais. Na prática, o grande desafio constitui a promoção de FS-2 para EX-1, momento em que o processo de seleção se agudiza.

As promoções são decididas por Comissões de Promoção("Promotion Boards") criadas "ad hoc", à época da única promoção anual. Para compô-las são convocados de três a seis funcionários, de nível hierarquicamente superior aos daqueles a serem promovidos, e que deixam, por algumas semanas, suas funções habituais na Secretaria de Estado ou no exterior. É constituída uma Comissão para cada nível de promoção, em cada especialização. Dependendo do número de candidatos à promoção, podem reunir-se, simultaneamente, mais de vinte comissões de promoção, de modo que cada uma possa rever cuidadosamente os dados de pequeno número de candidatos.

As Comissões tomam suas decisões com base na leitura de formulários que devem ser preenchidos anualmente pelos chefes imediatos e mediatos dos candidatos à promoção. Os formulários incluem avaliação de aspectos como criatividade, liderança, relacionamento humano, entre outros. São levadas em consideração as avaliações de quatro anos anteriores.

O direito administrativo canadense contém princípios que impedem a interferência política em promoções. Fundamentam-se em legislação sobre a neutralidade política do funcionário público.

Nos graus iniciais, o interstício mínimo para promoção é de quatro anos. A primeira promoção, entretanto, costuma ocorrer após sete anos (de FS-1 para FS-2) e a segunda (de FS-2 a EX-1) após oito a dez anos[3]. A partir de EX-1 (equivalente a Conselheiro), os prazos de interstício começam a diminuir. Assim, de EX-1 para EX-2, o interstício é de três anos. EX-2 em diante, de apenas dois.

Há não muito tempo, o diplomata canadense aposentava-se aos sessenta e cinco anos de idade. Atualmente, as aposentadorias tendem a ocorrer entre 55 e 60 anos de idade, embora não haja prazo legal: pela Constituição, o funcionário pode trabalhar enquanto tiver boas condições de saúde. Os "incentivos" para a aposentadoria incluem benefícios financeiros (bônus), aposentadoria integral (após 35 anos de serviço) e o fato de não ser oferecida qualquer função. Presentemente, poucos são os diplomatas que logram exercer a função de Embaixador mais de uma vez no exterior.

O serviço exterior canadense é, portanto, bastante complexo, pois envolve a administração de especializações, avaliações pormenorizadas para promoções, remoções por processo aberto e classificação de postos em cinco grupos. É também competitivo, pois não há promoções por antigüidade; compreende sete níveis hierárquicos e estreito "gargalo" em nível intermediário (de FS-2 para EX-1).

A maior flexibilidade na designação para funções oferece ao funcionário canadense desafios pessoais e estímulos financeiros. Simultaneamente, possibilita à Administração solucionar o difícil problema de lotação de postos peculiares. Também constituem motivação no serviço canadense os interstícios mais curtos após o nível de EX-1.

Para aquele, no entanto, que não atingir o grau EX-1, o sistema poderá ser considerado severo. Seu único "consolo" será saber que não foi preterido por apradinhamento político, prática que parece ter sido abolida há tempos do sistema canadense.

---

[2] A origem dessas especializações está na incorporação à Chancelaria do Ministério da Imigração em 1981 e do Ministério do Comércio Internacional em 1982. Recentemente, o primeiro se separou da Chancelaria.

[3] Esses dois períodos, aparentemente, longos, correspondem, na carreira diplomática brasileira, aos três graus de Secretários, somados.

REMETENTE

ADB - Associação dos Diplomatas Brasileiros
Esplanada dos Ministérios - Ministério das Relações Exteriores
Anexo Administrativo I - Térreo - CEP 70170-900 - Brasília-DF

IMPRESSO