



## Associação Sindical dos Diplomatas Portugueses

### Programa de candidatura

2020/2021

#### Sumário Executivo

A lista que apresentamos para os órgãos sociais da Associação Sindical dos Diplomatas Portugueses do mandato 2020/2021 integra maioritariamente diplomatas mais jovens, que se propõem traçar metas ambiciosas, dinamizar a interação entre a ASDP e os sócios, e revigorar a imagem da Associação e da carreira diplomática, num espírito de continuidade com o trabalho desenvolvido em mandatos anteriores.

Representando cerca de 70% dos diplomatas, a ASDP continuará a pugnar pela salvaguarda e pela melhoria das nossas condições de vida e trabalho, em todas as suas vertentes, e transversalmente a todas as categorias. Entendemos também ser fundamental continuar a intervir no sentido da promoção pública e defesa da imagem da Carreira Diplomática.

Pretendemos aliar aos objetivos de fundo que já vêm de muito longe, e que não deixarão de ser prioritários e centrais – *a revisão do Estatuto da Carreira Diplomática (ECD); o reforço da dotação orçamental do MNE; a atualização remuneratória de base dos funcionários diplomáticos; ou a revisão do sistema de abonos no quadro externo* – outros objetivos e projetos mais específicos que reflitam a visão modernizadora, construtiva e de valor acrescentado que ambicionamos para a ASDP:

- Oferecer serviços de apoio administrativo, logístico ou jurídico em áreas nas quais se verificam lacunas significativas, como é o caso do apoio, orientação e esclarecimento dos funcionários diplomáticos quanto aos seus direitos, opções e desenvolvimento de carreira;
- Promover consultas frequentes aos sócios da ASDP sobre todas as vertentes da sua vida profissional e condições de trabalho, tornando a Associação mais aberta às interações, problemas e sugestões dos diplomatas. Tal incluirá a realização de reuniões abertas dos grupos de trabalho, a criação de instâncias de aconselhamento e de mediação, e a realização de uma assembleia-geral, após as eleições, especialmente dedicada a reunir propostas para completar, enriquecer e sufragar o presente programa de mandato;

- Prevenir e reagir contra situações de assédio de qualquer tipo, nomeadamente moral, bem como promover a saúde e segurança no trabalho de acordo com as obrigações legais que vinculam o Ministério – incluindo, de forma especial, o apoio psicológico aos funcionários diplomáticos, em Lisboa e em posto;
- Relembrar que é obrigação do Ministério fornecer aos seus trabalhadores as condições materiais adequadas e os meios de produção necessários ao exercício das suas funções, incluindo em caso de teletrabalho;
- Estabelecer uma relação de maior contacto e estar permanentemente atento à comunicação social e a notícias que respeitem a diplomatas ou à Carreira Diplomática, louvando ou reagindo, se necessário através do direito de resposta, no sentido de preservar e promover a imagem pública dos diplomatas.

Estes eixos de atuação são desenvolvidos infra, com maior profundidade.

## Índice do Programa

<b>1. Diálogo, mediação e apoio aos sócios .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Revisão do Estatuto da Carreira Diplomática .....</b>	<b>5</b>
<b>3. Diálogo com a tutela e dever de consulta à ASDP .....</b>	<b>7</b>
<b>4. Reforço da dotação orçamental do MNE .....</b>	<b>8</b>
<b>5. Garantia de condições de trabalho .....</b>	<b>9</b>
<b>6. Atualização remuneratória dos funcionários diplomáticos .....</b>	<b>11</b>
<b>7. Revisão dos abonos no quadro externo .....</b>	<b>11</b>
<b>8. Apoio às famílias e cônjuges dos diplomatas .....</b>	<b>12</b>
<b>9. Dignificação, valorização e atratividade da Carreira Diplomática .....</b>	<b>13</b>
<b>10. Divulgação do trabalho diplomático e contacto junto dos Media .....</b>	<b>14</b>

## 1. Diálogo, mediação e apoio aos sócios

Entendemos que a ASDP deve promover um diálogo mais próximo com os sócios, através da implementação de novos projetos e **novas formas de interação e prestação de contas**. O reconhecimento do sindicato e o alcance da sua atuação dependem do contributo pessoal de cada sócio, pelo que os seus contributos, opiniões e sugestões serão sempre bem-vindos, e não podem deixar de ser objeto de atenção e resposta.

Pretendemos aumentar a participação dos sócios nas assembleias-gerais, conduzindo-as de modo presencial (na medida em que a situação de saúde pública o permitir) e virtual. As **assembleias-gerais** devem ter lugar mais do que duas vezes por ano e devem ser as instâncias que, por excelência, orientam a ação da Direção da ASDP.

Almejamos igualmente renovar a forma de comunicação com os sócios, quer por e-mail, quer criando uma **área reservada** no sítio da ASDP onde todas as circulares serão colocadas (incluindo as mais antigas, tendo em vista tornar o arquivo histórico da sua ação sindical acessível aos sócios), e auscultá-los sempre que se afigure pertinente através de sondagens (como foi feito relativamente ao instituto da disponibilidade em 2017/2018). Para além disso, publicitaremos as reuniões dos **grupos de trabalho** temáticos da ASDP, abrindo-as a todos os sócios interessados em nelas participar.

Entendemos também que a ASDP pode trazer, por si só, benefícios concretos para quem tem a qualidade de sócio, em áreas nas quais a ação do Ministério é insuficiente ou pouco adequada. Neste sentido, pretendemos intervir nos seguintes domínios:

- Na atribuição anual de **cartões de visita**, que são absolutamente fundamentais para uma cabal representação e que atualmente têm de ser pagos por cada um de nós;
- Na elaboração, com a colaboração do MNE, de 'kits' de boas-vindas aos adidos, e de '**explicadores**' ou FAQ's sobre vários domínios em que a informação disponibilizada pelo Ministério é dispersa, desatualizada ou pouco operacional: ECD; abonos; ida para posto; horários de trabalho; apoio em situações de doença; maternidade e paternidade; licenças; colocação em organismos internacionais; estruturas de apoio à saúde e qualidade de vida dos trabalhadores (como os SSAP, MUDIP ou o Cofre); funcionamento do SIADAP; Cifra e Apoio TIC; mala diplomática; etc.;

- No fomento da **solidariedade** entre os funcionários diplomáticos, tendendo o Ministério a ‘fechar-se’ em silos de acordo com as direções-gerais e serviços existentes. Para esse fim, serão pensadas (e conduzidas, de acordo com a situação de saúde pública em cada momento) iniciativas como as de um encontro social anual da ASDP ou o lançamento de um programa de **mentoring**, em que sócios mais jovens e recém-entrados na carreira poderiam ser ‘*matched*’ com diplomatas mais experientes, mesmo reformados, que se voluntariassem para os acompanhar e aconselhar sobre vários aspetos de gestão da carreira, segundo as disponibilidades e interesses de cada parte.

Pretendemos também reforçar a disponibilidade da ASDP em apoiar os sócios em situações de dificuldade de obtenção de informação ou nas suas **queixas concretas** sobre o incumprimento dos seus direitos pelo Ministério. Tal poderá passar por tornar institucional uma prática que a ASDP sempre foi assumindo, ao responder, esclarecer e por vezes servir de intermediário para solicitar esclarecimentos em situações em que os próprios não queiram ou não saibam como o fazer: criar um serviço de **mediação** a pedido dos interessados, em que a ASDP seria o veículo de representação do sócio perante os serviços do Ministério, dialogando com estes em seu nome.

Em última linha, o sindicato deve continuar a mostrar-se disponível para apoiar os sócios através de **patrocínio judiciário** ou constituição como assistente em processos judiciais contra o Ministério, sempre que a causa de pedir seja por nós considerada justa e devida, dada a isenção de custas judiciais de que beneficiamos, nos termos do n.º 3 do artigo 338.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e do Regulamento das Custas Processuais.

Entendemos, por fim, que os diplomatas portugueses, na integralidade das suas várias gerações, na diversidade de experiências, sensibilidades e preocupações pessoais, devem poder, por via da ASDP, encontrar um espaço de afirmação e divulgação das suas ideias. Propomo-nos associar a ASDP, sempre que nos seja proposto e considerado oportuno, à celebração de **iniciativas específicas** em torno de valores como a promoção da igualdade, da diversidade e da integração, bem como no âmbito da consolidação de uma cultura de exigência e dedicação ao interesse público.

## **2. Revisão do Estatuto da Carreira Diplomática**

Continuaremos a insistir na revisão do Estatuto da Carreira Diplomática como uma prioridade estrutural da ASDP, na esteira de uma última proposta de redação

apresentada pela Associação em 2018. Foi anunciado no Seminário Diplomático de 2020 que estaria em curso (mais) um processo de “reorganização” e “modernização” do Ministério, o qual incluiria a revisão dos diplomas orgânicos dos serviços e das carreiras. Persistiremos no diálogo com os interlocutores competentes no sentido de obter informação sobre o andamento deste trabalho, e sobre o modo como a pandemia COVID-19 afetou as perspetivas anunciadas e em curso.

Permanece para nós evidente que o atual Estatuto, de 1998, se encontra desatualizado e desfasado da realidade profissional e pessoal dos funcionários diplomáticos, sendo premente a clarificação e revisitação de procedimentos relativos à gestão da carreira, à avaliação, à colocação e à progressão. Entre os principais pontos reivindicados nessa proposta contam-se:

- A eliminação dos limites de idade para passagem automática à situação de **disponibilidade**;
- O estabelecimento de mecanismos de **avaliação** objetivos e adequados à função diplomática, bem como a criação do instituto da requalificação, permitindo a passagem de funcionários da carreira diplomática para a carreira técnica superior geral;
- A necessária adequação de várias normas do ECD ao exercício de funções em **organizações internacionais** e no Serviço Europeu de Ação Externa (SEAE);
- A consagração de regras e critérios fixos e transparentes para os concursos de **promoção** às categorias de conselheiro e ministro plenipotenciário;
- A previsão de um Plano Anual de Gestão que inclua igualmente os lugares dirigentes a prover nos **serviços internos**, que devem ser decididos pelo Conselho Diplomático;
- A divulgação dos lugares de **chefia de missão** a prover no ano seguinte;
- A criação de instrumentos de real valorização e reconhecimento dos **postos C** e a criação de **postos D**;
- A reposição do pagamento do **abono de instalação** aquando do regresso de posto para os serviços internos;
- A possibilidade de os funcionários em posto efetuarem uma **transição** com o seu sucessor, coincidindo com aquele por um período não superior a 15 dias;
- A valorização do papel dos cônjuges e unidos de facto, bem como a necessidade imperiosa de prever a comparticipação nas **despesas escolares** dos descendentes dos funcionários diplomáticos colocados nos serviços

externos, à semelhança do que é feito nos serviços internos.

A ASDP teme que o plano de reestruturação anunciado para o Ministério, que ainda não se conhece e que não tem data de conclusão anunciada, seja mais uma vítima da COVID-19. Impõe-se envidar esforços para evitar que isso aconteça, uma vez que a melhoria das condições de exercício da Carreira Diplomática é não só essencial para um melhor desempenho dos objetivos nacionais associados às funções de representação externa, mas também para o cabal cumprimento das responsabilidades de proteção e promoção dos interesses dos cidadãos portugueses em todo o mundo.

A ASDP continuará a pugnar para não ser excluída deste processo, sendo a consulta sindical uma exigência da lei, e uma condição material para o desenrolar de uma reestruturação participada e justa da Carreira.

### *3. Diálogo com a tutela e dever de consulta à ASDP*

Uma ação sindical consequente depende também de um verdadeiro interesse e auscultação por parte do poder político, em todos os níveis dirigentes do Ministério dos Negócios Estrangeiros e do Governo. É tempo de a Associação ser devidamente **valorizada** enquanto única instância de representação coletiva dos interesses profissionais dos diplomatas, vendo reconhecidos os seus direitos e o seu estatuto de especial parceiro na auscultação e representação da classe, tal como previstos nos artigos 337.º a 347.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e no artigo 78.º do Estatuto da Carreira Diplomática.

Como entidade sindical legitimada democraticamente todos os anos, a ASDP deve ser atempadamente ouvida e considerada no âmbito de todas as alterações legislativas relacionadas com a Carreira Diplomática, o que inclui tanto o ECD como outras reformas, nomeadamente no domínio consular – no qual vimos reivindicando há vários anos a eliminação dos **vice-consulados** e a sua elevação a consulados de carreira.

A ASDP crê, pois, que existe espaço para um **diálogo mais aprofundado e regular** com os responsáveis pela gestão do Ministério, com quem demonstraremos ao mesmo tempo abertura para colaborar, na medida em que daí seja possível extrair resultados concretos para a vida profissional e pessoal dos funcionários diplomáticos.

Continuaremos a enviar **pedidos de esclarecimento**, aos diversos níveis, sempre que for considerado pertinente, como foi feito relativamente ao novo regime jurídico que

obriga à entrega de declarações de interesses por parte dos chefes de missão. Tendo em conta que esta interpelação não teve, à semelhança de outras, qualquer resposta, tencionamos enviar um pedido de esclarecimentos diretamente ao Tribunal Constitucional sobre a forma como esta obrigação deve ser interpretada e cumprida, para que os chefes de missão não permaneçam em incumprimento por inação do Ministério.

Continuaremos também a refletir sobre a melhor forma de atingir alguns dos objetivos refletidos na proposta de alteração ao ECD sem que seja necessário continuar, indefinidamente, à espera de uma revisão que responda às preocupações e aspirações já transmitidas. Algumas dessas vias, que colocaremos à consideração dos sócios, poderiam ser:

- No âmbito da disponibilidade, prosseguir a demanda por via judicial, arguindo a inconstitucionalidade da norma que determina a passagem automática à disponibilidade por limite de idade - caminho que a Provedoria de Justiça já abriu com o seu parecer de 2013;
- No âmbito da avaliação, fazer cumprir o n.º 8 do artigo 23.º do atual ECD, criando um sistema próprio de avaliação inspirado no modelo 360º, presente noutras carreiras diplomáticas, com a concomitante revogação da Portaria n.º 1032/2009, de 11 de setembro, que adaptou aos trabalhadores da carreira diplomática os subsistemas de avaliação do desempenho na Administração Pública SIADAP 2 e 3;
- No âmbito dos abonos, o recurso à via judicial (de condenação à prática de ato administrativo devido ou outra considerada adequada) em razão do incumprimento sistemático do disposto no artigo 64.º do ECD.

#### ***4. Reforço da dotação orçamental do MNE***

A ASDP continuará a pugnar pelo reforço da dotação orçamental do Ministério. A persistente desvalorização do MNE, refletida na sua insignificante dotação no Orçamento Geral do Estado, não se coaduna com a propalada dedicação de sucessivos governos ao multilateralismo, à promoção das empresas nacionais e à proteção das comunidades portuguesas no estrangeiro.

Os constrangimentos orçamentais afetam fortemente o funcionamento da rede diplomática e consular, com consequências na capacidade de atendimento ao público e nas condições de segurança e funcionamento dos postos da rede externa. Um

exemplo que ilustra as consequências desta realidade é a sistemática dificuldade verificada no preenchimento de vagas em determinados postos, particularmente no continente africano. Não é possível fazer mais com cada vez menos recursos humanos e materiais.

A ASDP estará atenta aos impactos orçamentais resultantes da pandemia COVID-19, e pugnará para que não sejam adotadas novas medidas de austeridade que impliquem uma diminuição dos recursos dedicados ao MNE ou uma diminuição do rendimento dos diplomatas.

## 5. *Garantia de condições de trabalho*

Embora sabendo que as condições materiais de trabalho estão fortemente ligadas ao ponto anterior e aos constrangimentos orçamentais do Estado, a ASDP não pode deixar de alertar para uma persistente degradação das condições de trabalho oferecidas aos funcionários do Ministério.

A motivação e a qualidade da vida profissional dos diplomatas estão intrinsecamente ligadas não apenas ao salário oferecido, que se reflete sobretudo na vida privada de cada um, mas também – e cada vez mais – a **condições materiais de trabalho adequadas e dignas do século XXI**. É dever do Ministério e não dos funcionários garantir essas condições. Tal abrange, nomeadamente:

- A salubridade e limpeza regular das instalações, em especial na sequência das sucessivas obras que vêm sendo feitas nos vários edifícios do MNE;
- A continuação da modernização, requalificação e dignificação das instalações de atendimento e de trabalho nos serviços externos;
- A disponibilização de consumíveis, mobiliário e de todo o material de escritório necessário ao desempenho das funções (há funcionários a organizarem-se para comprar cartuchos de impressão, *dossiers* ou agrafadores do seu bolso, o que é obviamente inaceitável);
- A implementação de um método simplificado para o reembolso das despesas incorridas para deslocações de serviço em Lisboa e arredores, o qual é obrigatório por lei. Há várias entidades públicas que organizam reuniões nas suas instalações, distantes dos edifícios do MNE (ex. Parque das Nações, Barcarena), devendo a deslocação em táxi dos funcionários ser reembolsada pelo Ministério;

- A atribuição de computadores portáteis aos serviços, tendo em vista a sua utilização em reuniões externas de trabalho (ou, a longo prazo, a substituição de todas as torres de computadores de secretária por portáteis com *dock*, que possam estar ligados a teclado e monitor quando no MNE, e ser transportados quando necessário). Não é razoável que os funcionários continuem a deslocar-se sistematicamente com os seus computadores pessoais, desde logo pelas obrigações a que o Ministério está vinculado em matéria de segurança informática e classificação da informação;
- O reforço das instâncias de formação e qualificação dos funcionários diplomáticos, especialmente os que assumem funções de chefia, se necessário recorrendo mais frequentemente aos serviços da Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA). No que se refere à formação oferecida antes da ida para posto, afigura-se indispensável o cabal cumprimento do direito à aprendizagem e ao aperfeiçoamento de línguas estrangeiras, tal como determinado pelos artigos 70.º e 71.º do ECD;
- À garantia de um ambiente de trabalho saudável e livre de pressões, *mobbing* ou acidentes laborais. Estaremos atentos à implementação das obrigações do Ministério em matéria de segurança e saúde no trabalho, e entendemos que deve existir não só um plano claro de prevenção e combate às situações de assédio moral, como um esforço adicional no sentido de disponibilizar apoio no âmbito da saúde mental e apoio psicológico aos funcionários diplomáticos, em Lisboa e em posto.

A ASDP entende, por fim, que a pandemia veio impor ao Ministério uma nova realidade no âmbito do desempenho de funções em **teletrabalho**, que é positiva e muito bem-vinda, pelo impacto potencial que pode ter na conciliação entre a vida profissional e pessoal dos funcionários. No entanto, o teletrabalho não pode ser nem uma imposição unilateral aos trabalhadores que não o desejem, pelas suas circunstâncias pessoais ou pelas condições de que dispõem nas suas casas, nem uma modalidade de prestação do trabalho que exonera o Ministério do dever de fornecer os meios necessários para esse efeito.

Num momento em que as limitações associadas ao COVID-19 são conhecidas e estão normalizadas, ao contrário do que pode ter sucedido no 1º semestre de 2020, também a **capacidade de resposta** do Ministério deve normalizar-se. Não se compreende que existam limitações ou 'quotas' de atribuição de acessos remotos (VPN), ou kits de auscultadores e microfone à razão de um ou dois por direção de serviços (numa altura em que as videoconferências são a regra e não a exceção), nem

devem os contratos de teletrabalho dispor que os instrumentos de trabalho utilizados pelos trabalhadores «*são sua propriedade*», sendo estes responsáveis «*pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização*». Desde logo porque, por um lado, há funcionários aos quais foram emprestados computadores portáteis do MNE, que não passaram a ser propriedade sua por via do contrato. E, por outro, porque aqueles aos quais não foram atribuídos esses computadores continuam a depender exclusivamente dos seus meios informáticos pessoais (quer ao nível do *hardware*, quer do *software*), com prejuízo para o normal desempenho das suas funções e para a segurança da informação e da infraestrutura informática 'mne.pt'.

## 6. Atualização remuneratória dos funcionários diplomáticos

Décadas de não-atualização dos valores de remuneração dos funcionários diplomáticos implicaram uma degradação das suas condições pessoais, impondo-se uma atualização destes valores em linha com o que foi feito com outras carreiras especiais do Estado em tempos recentes. Este congelamento resultou numa **decrecente capacidade do poder de compra** ao longo dos anos, com consequências sobre a motivação profissional e a capacidade de desenvolver a vida familiar desejada, já de si difícil pela natureza dinâmica da carreira.

A ASDP continuará a pugnar pela atualização dos **vencimentos-base** das diferentes categorias, com ênfase para as categorias mais baixas, em que a atratividade da carreira manifestamente não consegue competir com outras carreiras públicas, e especialmente com o setor privado. Esta desadequação tornou-se mais evidente nos últimos anos face aos aumentos significativos no preço da habitação e restante custo de vida na única cidade portuguesa em que os diplomatas podem desempenhar funções.

## 7. Revisão dos abonos no quadro externo

Por inação deliberada ou desinteresse, as estruturas abonatórias encontram-se atualmente, e na maioria dos casos, totalmente desajustadas da realidade. É incompreensível que os montantes destes abonos não sejam revistos de forma periódica e ajustados à realidade local de cada posto, como previsto no artigo 64.º do Estatuto da Carreira Diplomática.

Esta desatualização resulta em situações nas quais os **abonos de habitação** são manifestamente insuficientes para arrendar casa e criam situações de discriminação entre funcionários que, devido a particularidades da sua situação financeira ou da sua família, não podem concorrer a posto em situação de igualdade com outros colegas. Consideramos que urge romper com um paradigma em que a dimensão do agregado familiar ou o contexto socioeconómico do funcionário condicionam de forma muito relevante as suas opções futuras.

De igual forma, a criação de um abono específico para apoio à **primeira infância**, a par da proposta já mencionada de comparticipação nas **despesas escolares** dos descendentes dos funcionários nos serviços externos, são determinantes para a criação de reais condições de igualdade e motivação aquando do concurso e colocação em posto.

Por outro lado, não se pode deixar de referir que a atual determinação dos montantes dos abonos não parece corresponder a nenhuma lógica discernível, alicerçada em índices de custo de vida ou prioridades da política externa portuguesa. Esta situação é **insustentável** e continuará a agravar o problema de falta de candidatos a postos onde as condições de vida são exigentes e as condições financeiras oferecidas não compensam essa exigência, sendo semelhantes às de postos com um nível de qualidade de vida incomparável.

Não pode continuar a ser uma surpresa para o Ministério o sistemático não-preenchimento de determinados postos, quando as condições materiais existentes, a carência de recursos humanos, e o desajustamento do quadro de abonos concorrem precisamente para esse resultado.

Neste contexto, a ASDP continuará a trabalhar numa proposta de revisão dos abonos, tendo em conta índices de custos de vida e outras estruturas abonatórias de instituições estrangeiras congéneres, procurando garantir que é verdadeiramente tida em conta pelos responsáveis pela gestão do Ministério no processo de decisão.

## ***8. Apoio às famílias e cônjuges dos diplomatas***

Em estreita colaboração com a Associação das Famílias dos Diplomatas Portugueses (AFDP), pretendemos continuar a promover uma maior preocupação transversal na gestão da Carreira com as famílias e cônjuges dos funcionários diplomáticos, atendendo aos atuais paradigmas sociais, nomeadamente as famílias monoparentais e LGBT, e especialmente na criação de condições de igualdade para colocação em

posto, independentemente da dimensão ou características da estrutura familiar de cada um.

A ASDP estudará modelos aplicados em carreiras diplomáticas de outros países e fará propostas concretas, em coordenação com os sócios.

Encetaremos também contactos com a AFDP com o intuito de estabelecer parcerias que beneficiem mutuamente os sócios das duas associações, tanto na criação de uma rede de protocolos com entidades comerciais, como na partilha dos guias de posto da AFDP e dos ‘explicadores’ que serão elaborados pela ASDP.

## **9. Dignificação, valorização e atratividade da Carreira Diplomática**

Encontra-se latente em toda a ação da ASDP a necessidade de contribuir para a desconstrução de preconceitos e a e visibilidade pública da Carreira Diplomática. Pretendemos consolidar e afirmar a ação sindical como veículo das preocupações e dos legítimos interesses dos diplomatas, dando visibilidade – interna e externa – a todos os aspetos da Carreira Diplomática, incluindo os menos positivos.

Consideramos que urge trabalhar na perceção pública do trabalho diplomático, conduzindo ações de promoção pública em vários canais (como o *site* e *Facebook* da ASDP), através de pequenas entrevistas, vídeos e outros formatos que possam, de forma mais dinâmica, promover as diferentes vertentes do exigente e multidisciplinar trabalho diplomático.

Consideramos também que devem ser implementadas medidas que contribuam para um tratamento mais célere e adequado aos casos de má gestão, falta disciplinar ou cometimento de crimes no exercício de funções, não só pela sua importância intrínseca, mas também pela publicidade negativa que estas situações acabam por gerar, e que contribuem para uma perceção injusta e para grande prejuízo à Carreira Diplomática como um todo.

Propomos também continuar a contribuir, quando necessário, para a modernização e melhoria do processo de recrutamento diplomático, à semelhança do que foi feito este ano com a constituição da ASDP como interessada no procedimento de consulta pública relativo ao concurso de acesso à categoria de adido de embaixada.

Consideramos que garantir a atratividade da Carreira Diplomática é uma aposta no futuro e na qualidade da política externa portuguesa, e que muitos jovens já não encontram necessariamente na função diplomática ou na estabilidade laboral o

fascínio de outros tempos. Importa não só perceber isso – desenhando planos de recrutamento e promoção da Carreira, incluindo em feiras de emprego ou sessões de esclarecimento nas universidades, como forma de atrair os jovens mais capacitados – como dar mais valor, dentro do Ministério, às condições de trabalho, autonomia, eficácia organizacional e motivação.

### ***10. Divulgação do trabalho diplomático e contacto junto dos Media***

A ASDP vai continuar a desenvolver os seus canais de comunicação junto dos órgãos de comunicação social, defendendo a Carreira e pugnando por um melhor conhecimento público das condições de exercício do serviço diplomático, bem como alertando para a crescente degradação das condições profissionais, pessoais e familiares dos funcionários diplomáticos.