

Proposta de programa da ASDP
2024-2025

Junho 2024

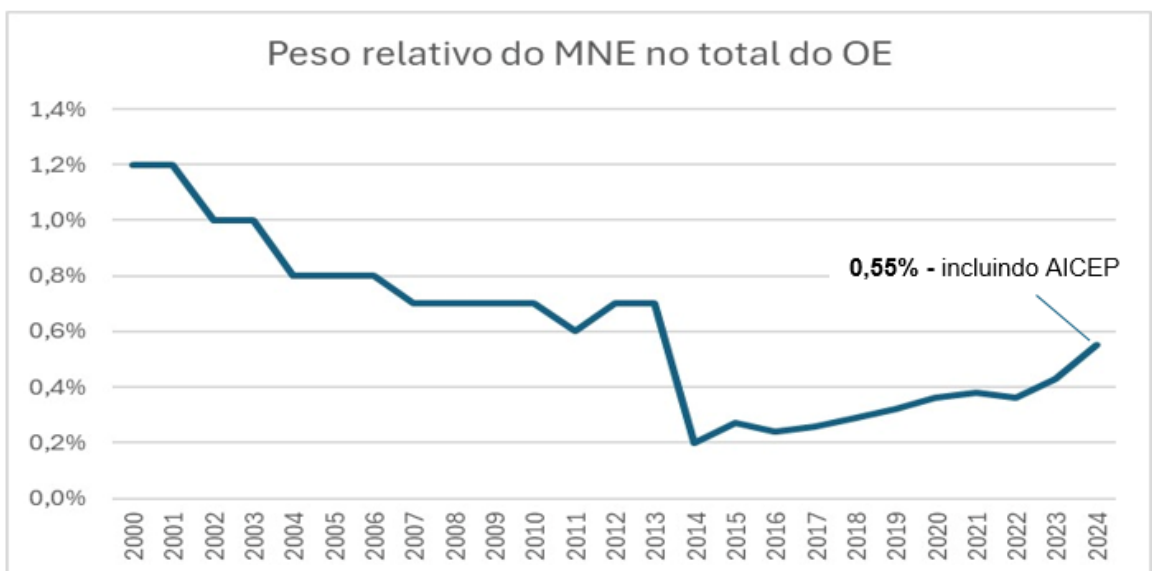


Manifesto de Intenção

Vivemos um momento de aceleração das dinâmicas geopolíticas e de agravamento dos riscos securitários, aumentando a exigência e a complexidade das funções diplomáticas. Todavia, a diplomacia portuguesa, enquanto instrumento da ação externa do Estado, permanece limitada por recursos e instrumentos que carecem de urgente atualização – circunstâncias até agora apenas superadas pelo profissionalismo e sentido de serviço público dos diplomatas e demais funcionários do Ministério dos Negócios Estrangeiros (MNE). Esta situação não é sustentável.

Neste contexto, destaca-se a progressiva diminuição da atratividade da carreira diplomática. Por um lado, as remunerações não refletem o perfil de competências exigido e o custo de vida suportado no exercício das funções. Por outro, as expectativas de progressão na carreira e as condições de trabalho oferecidas não constituem motivo adicional de atratividade face às alternativas disponíveis.

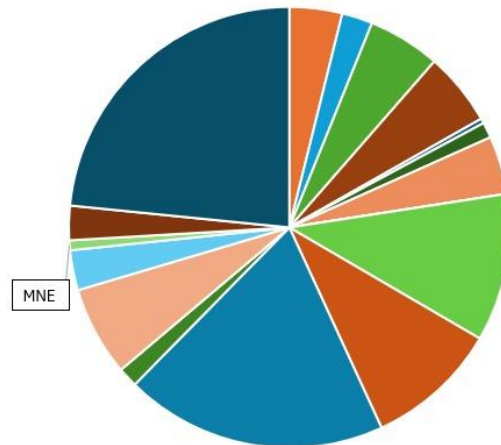
Com efeito, enquanto outras carreiras especiais e gerais do Estado veem, de forma justa, as suas reivindicações atendidas, tal contrasta com a circunstância de o MNE dispor das mais baixas expressões orçamentais do Estado. Importa, por isso, redobrar esforços na defesa da melhoria das condições de trabalho da carreira diplomática garantindo, para esse efeito, a consagração dos recursos financeiros, de gestão e de avaliação adequados às exigências concretas das funções desempenhadas.



¹ No Orçamento do Estado (OE) para 2024 o peso do MNE representa 0,55% do total orçamentado, o que equivale a 674,3 milhões de EUR. De realçar que o valor destinado ao MNE no OE de 2024 contrasta com outros Estados-Membros da UE (Irlanda – 1,15%; Finlândia – 1,46%; Países Baixos – 2,54%).



OE2024 - montante por ministério



Fontes: Propostas de OE e dados da DG Orçamento (https://online.dgo.gov.pt/DadosCidadao/Orcamento_CG.Entrada.aspx)

As últimas direções da Associação Sindical dos Diplomatas Portugueses (ASDP) lograram, com mérito, dinamizar e sensibilizar para a importância das reivindicações dos diplomatas, contando com um apoio cada vez mais expressivo dos seus associados. Almejando construir sobre o trabalho passado, valorizando o serviço diplomático e fazendo valer as justas reivindicações dos diplomatas portugueses, a presente lista propõe-se orientar a futura atuação da ASDP com base em três eixos:

- (i) Condições de trabalho e valorização do exercício das funções diplomáticas;
- (ii) Negociação da revisão do Estatuto da Carreira Diplomática (ECD), da tabela remuneratória e da estrutura de abonos;
- (iii) Imagem e interação pública.

Note-se ainda que todas as propostas conexas com o ECD terão em consideração o processo negocial a decorrer neste momento com o Governo, devendo a futura ASDP atender aos progressos que se registem naquela negociação, em particular os equilíbrios globais encontrados, partindo do princípio que se refletirão na proposta final do Governo.

Em comparação com o OE 2023, em 2024 a Despesa corrente aumenta 44,5 milhões de EUR devido a um aumento com a dotação com o pessoal de cerca de 15 milhões EUR (que aparenta resultar dos aumentos gerais da função pública e do acordo de aumento de rendimentos com os funcionários dos postos externos). O aumento mais significativo refere-se a ativos financeiros no valor de 188,6 milhões EUR, destinado à AICEP, associados a projetos no âmbito do sistema de incentivos a empresas. Contudo, e conforme o n.º 4 do artigo 23º do Decreto-Lei n.º 32/2024, que aprova o regime de organização e funcionamento do XXIV Governo Constitucional, a AICEP passou a estar sob tutela e superintendência do Ministro da Economia, pelo que as dotações orçamentais que lhes estão destinadas deixam de estar associadas ao MNE.



I. Condições de trabalho e valorização do exercício das funções diplomáticas

Linhas de ação prioritárias

Valorização do exercício das funções diplomáticas / colocação em posto, avaliações e promoções

- Atualização das classificações e criação de uma nova categoria de posto D, para melhor adequação da classificação do posto à realidade no terreno.
- Criação de instrumentos de valorização extrínseca para reconhecimento de postos C e D:
 - Tal como acontece noutras organizações internacionais ou empresas do setor privado, os abonos diplomáticos devem variar em função da exigência das funções, e, nos postos com risco pessoal acrescido, devidamente complementados por um subsídio de risco.
 - Deve ainda ser garantido que a colocação em postos C/D tenha uma duração máxima de 2 anos, prorrogável, a pedido do próprio e por razões atendíveis, por mais 1 ano no caso dos postos D, e até 2 anos no caso dos postos C.
 - Deve ainda ser preconizado o aumento do limite de tempo de permanência no estrangeiro para quem fizer um posto D.
- Compatibilização das normas do ECD relativas ao exercício de funções em organizações internacionais.
- Criação de um mecanismo de avaliação adequado às especificidades da função diplomática.
 - O atual regime do SIADAP continua a não refletir as especificidades da carreira diplomática. É necessário desenvolver um modelo específico que garanta uma avaliação abrangente das tarefas desempenhadas, incluindo de cariz organizacional e de liderança.
 - Importa conceber um regime de avaliação 360°, contemplando a auscultação dos membros da equipa no processo de avaliação das chefias.
- Consagração de regras e critérios transparentes e universais para as rotações de todas as categorias e para os concursos de promoção às categorias de Conselheiro e Ministro Plenipotenciário.



- **Colocação nos serviços internos**, com a publicitação de abertura de vagas para posições de funcionário de pelouro e Chefe de Divisão, possibilitando uma manifestação de interesse atempada e garantindo uma participação mais ativa, empenhada, e a seleção dos candidatos com perfil mais apropriado.
- **Valorização dos diplomatas na disponibilidade**, procurando assegurar a justiça, equidade e legalidade do mecanismo de passagem à situação de disponibilidade, promovendo a possibilidade da colocação em Posto, e aumentando a oferta para evitar que fiquem postos por preencher.
- **Valorização das outras carreiras do MNE, em particular a carreira técnica**, através da articulação, conciliação de posições e do diálogo constante com os sindicatos e comissões laborais que representam os referidos trabalhadores, tanto em Portugal como na rede externa, desde logo com o STCDE.

Condições de trabalho

- **Reforço dos Recursos Humanos**: capacitar os quadros dos serviços internos e dotar os postos dos recursos necessários para o desempenho de funções de natureza administrativa e consular.
- **Seguro de saúde**: garantir que o seguro de saúde funcione como uma efetiva rede de segurança para os diplomatas e seus familiares, através da:
 - Eliminação do período de carência após a chegada a posto, prevendo a existência de plafonds suficientes (e.g. despesas de gravidez/parto), em particular em geografias mais onerosas (v.g.: Estados Unidos);
 - Eliminar a necessidade deste seguro ser condicionado à adesão à ADSE;
 - Possibilidade de evacuação médica e assistência de emergência, nomeadamente em Postos de elevado risco.
- **Promover a proteção do direito à família consagrado constitucionalmente**: nomeadamente procurar assegurar a possibilidade de os cônjuges e unidos de facto poderem descontar voluntariamente para o regime de Segurança Social, em estreito diálogo com a Segurança Social. Procurar assegurar sempre que viável a possibilidade de exercício de atividade profissional do cônjuge e unidos de facto em posto. Cooperar com as entidades que têm interesses convergentes nesta matéria, nomeadamente a AFDP.
- **Igualdade de género**: promover o desenho e implementação de políticas que contribuam de forma concreta para a promoção da igualdade de género na carreira diplomática, assegurando, neste âmbito, a reintrodução de um Plano



para a Igualdade no MNE, e estimulando, em simultâneo, o desenvolvimento de um ambiente laboral e organizacional propício à conciliação da atividade profissional e vida privada. Cooperar com entidades com competências e interesses nesta matéria, *inter alia* a CIG e a Mud@r, nesse sentido.

- **Promoção da saúde mental:** dadas as exigências e responsabilidades da carreira diplomática, urge valorizar a saúde no trabalho, nomeadamente a saúde mental dos funcionários diplomáticos, através da oferta de serviços médicos especializados e de formação para cuidados básicos e prevenção de doenças do foro mental.
- **Formação contínua:**
 - Garantir o direito à formação contínua dos funcionários diplomáticos, assegurando a sua disponibilidade de tempo;
 - Tornar obrigatória a frequência de formação prévia sobre gestão de equipas e liderança a quem acede a funções de chefia, bem como a sua valorização nas avaliações de desempenho;
 - Garantir o cumprimento do direito à aprendizagem e aperfeiçoamento de línguas estrangeiras, tal como determinado pelos artigos 70.º e 71.º do atual ECD e essenciais ao exercício de funções dos diplomatas;
- **Teletrabalho:** o cumprimento do recurso regulado ao teletrabalho, já adotado em vários serviços públicos portugueses e noutros serviços diplomáticos, contribuiria para uma melhor conciliação entre a vida profissional e pessoal dos funcionários, sendo que não deverão ser levantadas objeções à sua utilização em todos os casos em que a lei imperativamente o preveja. Enquanto instrumento de gestão deve ser incentivado com a amplitude possível nos serviços internos, nomeadamente quando compatível com a especificidade e necessidades do serviço. Este mecanismo poderá ainda ser particularmente útil no caso de diplomatas cônjuges em que apenas um é colocado no estrangeiro, podendo o outro continuar a trabalhar à distância para os serviços internos em Lisboa.
- **Pessoas com deficiência:** reiterar as obrigações, que permanecem por cumprir, no que respeita às questões da acessibilidade a funcionários portadores de deficiência através de uma avaliação da situação atual do edificado em Lisboa e no estrangeiro.
- **Combate ao assédio moral:** seguindo o meritório trabalho desenvolvido pelas anteriores Direções, colaboraremos com as estruturas do MNE na criação de instrumentos de prevenção do assédio moral no local de trabalho:



- Melhorar as vias de recurso disponíveis aos funcionários, por exemplo, através da criação de uma figura de "Mediador" (semelhante à do Serviço Europeu de Ação Externa) independente;
 - Tomar obrigatória a formação contra o assédio moral para o exercício de cargos de chefia;
 - Constante disponibilidade da Direção para apoiar todos os associados em questões relacionadas com a potencial violação de direitos ou o incumprimento da lei.
- **Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar:** promover o equilíbrio entre as diferentes esferas da vida dos diplomatas favorece a diminuição do absentismo, o aumento da produtividade e a retenção de talento. O MNE deve procurar promover iniciativas neste sentido, através de medidas já praticadas noutros organismos da Administração Pública, designadamente:
 - a promoção de protocolos com diferentes entidades do setor público, privado e social para que os trabalhadores do MNE possam beneficiar de condições mais favoráveis;
 - possibilidade de serem criadas zonas para estacionamento de bicicletas nos recintos do MNE;
 - a dispensa de horas anuais para tratar de assuntos pessoais e/ou familiares;
 - o desenho de medidas de apoio para diplomatas com situações familiares especiais (nomeadamente, famílias monoparentais, familiares com deficiências ou doenças crónicas).
 - **Transparência:** ao ter acesso a informações e ao serem envolvidos nas decisões, os diplomatas estão mais bem equipados para desempenhar as suas funções de maneira eficiente e colaborativa, promovendo uma comunicação interna mais eficaz e um ambiente de confiança mútua. Iniciativas como a criação da bolsa para as missões extraordinárias de serviço público devem ser mantidas e reforçadas, devendo igualmente ser garantida a adequada publicação e publicitação de todos os atos e decisões, passados ou presentes, que afetem o dia-a-dia dos diplomatas. Continuaremos o trabalho de anteriores Direções na construção de canais de comunicação e auscultação com as estruturas do MNE sobre alterações de diplomas que enquadrem a carreira diplomática.

Advogar pela devida valorização do Ministério dos Negócios Estrangeiros

Tendo em conta a dissonância entre, por um lado, o elevado grau de ambição da política externa e exigência da sua execução, e, por outro, os poucos recursos ao dispor do MNE, torna-se imperativo um aumento significativo da dotação orçamental.



Esta majoração é essencial para garantir a profissionalização do exercício da diplomacia, num quadro em que se exige cada vez mais aos postos diplomáticos:

- **Garantir que todos os postos da rede diplomática estão devidamente** apetrechados de forma estável e com previsibilidade, desde logo ao nível de recursos humanos, e sensibilizar a tutela para a importância do cumprimento de critérios objetivos essenciais (mínimo de dois diplomatas por posto – devendo prever-se um número superior, em particular em postos de maior exigência, com secções consulares com elevada procura, ou com múltiplas acreditações –, bem como o número de funcionários técnicos adequados às exigências específicas da missão); aplicar esses requisitos mínimos à abertura de novas missões diplomáticas que por maioria de razão (a implantação numa nova área) carecem de recursos adicionais na fase inicial.
- **Insistir na necessidade do cumprimento da lei e na transformação dos Vice-Consulados em Consulados-Gerais e Consulados**, com funções a serem exercidas por diplomatas de Carreira, sem prejuízo da importância das funções de Vice-Cônsul e Chanceler, que podem e devem existir paralelamente, em particular em postos de maior dificuldade.
- **Na dimensão consular**, sublinhe-se a necessidade de serem disponibilizados os recursos necessários para suprir as atuais carências e melhor servir os cidadãos, o que implica, em termos concretos, o incremento dos quadros diplomáticos e técnicos, bem como uma modernização significativa do equipamento disponível, permitindo uma resposta mais célere e eficaz, e a garantia de apoio informático fora do horário de expediente em Lisboa. Neste domínio, destaca-se o recente ciclo de atos eleitorais no estrangeiro, que colocou em evidência a falta de adequação da legislação eleitoral e das condições de funcionamento, com impacto direto nos cidadãos portugueses residentes no exterior.
- **No domínio da internacionalização da economia**, procuraremos sensibilizar o MNE para a necessidade de inverter a tendência para secundarizar a vertente da diplomacia económica, que inclui temáticas cada vez mais relevantes, e em que urge valorizar a nossa atuação, não apenas porque tal é consentâneo com a defesa do interesse público e uma ação una internacional do Estado, mas também pela importância de manter a relevância do Ministério em matérias centrais para Portugal. Os diplomatas portugueses são responsáveis pelo desempenho de funções essenciais na proteção e promoção dos interesses comerciais, empresariais e económicos nacionais, seja em negociações de quadros regulatórios europeus e multilaterais, incluindo relativamente às



instituições financeiras internacionais, e na rede de acordos internacionais, seja no terreno em coordenação com a AICEP.

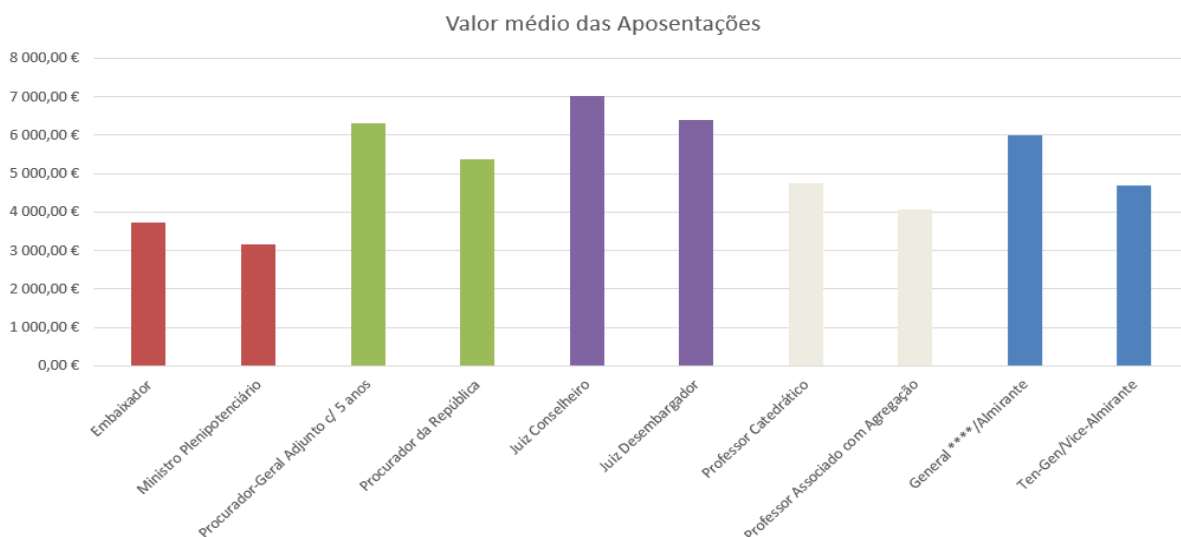
- **Acompanhamento da evolução orgânica do MNE**, fruto da reestruturação recentemente aprovada das secretarias-gerais da Administração Pública e da centralização de serviços comuns. Participaremos no necessário processo de alteração da Lei Orgânica do MNE, consequência de uma eventual transferência de competências da Secretaria-Geral do MNE e da criação da nova Direção Geral de Direito Internacional e Europeu, procurando aferir se a orgânica há 13 anos aprovada não carecerá de atualização e modernização noutros domínios.

II. Negociação da revisão do ECD, da tabela remuneratória e da estrutura de abonos

No seguimento do trabalho feito por anteriores Direções, em especial pela anterior Direção da ASDP, continuaremos o atual processo negocial com o Governo, no sentido de proceder à **inadiável revisão do ECD e da Tabela Remuneratória** anexa. Sublinhe-se que todas as propostas relativas ao ECD terão em consideração o processo negocial a decorrer neste momento com o Governo, devendo a futura Direção atender aos progressos que se registem naquela negociação, partindo do princípio de que se refletirão na proposta final do Governo.

Linhas de ação prioritárias

Tabela remuneratória



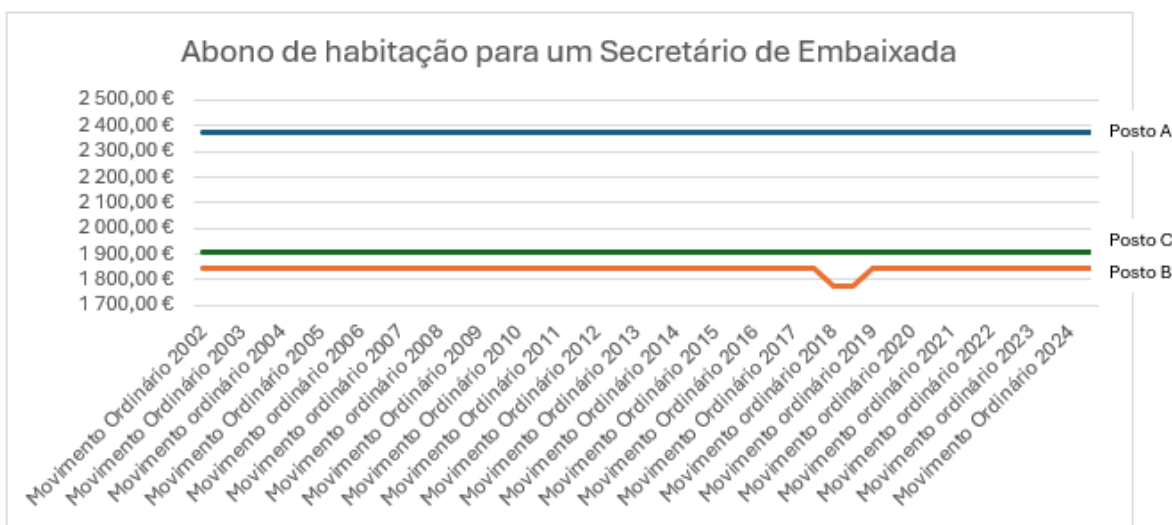
Fonte: compilado a partir da Lista Mensal de Aposentados e Reformados, disponível em <https://www.cga.pt/listamensalDR.asp> (dados entre setembro 2020 e junho 2024)



A **revisão das condições remuneratórias dos funcionários diplomáticos** é essencial. O atual valor médio das aposentações dos diplomatas é o reflexo da sua carreira contributiva, ficando evidente a disparidade no quadro da função pública, numa comparação com carreiras especiais. O atual ECD, de 1998, já não espelha a realidade profissional e pessoal dos funcionários diplomáticos. A não atualização dos salários dos diplomatas e o congelamento da atualização das remunerações resultou na degradação das condições salariais, agravadas pelo aumento do custo de vida.

Abonos

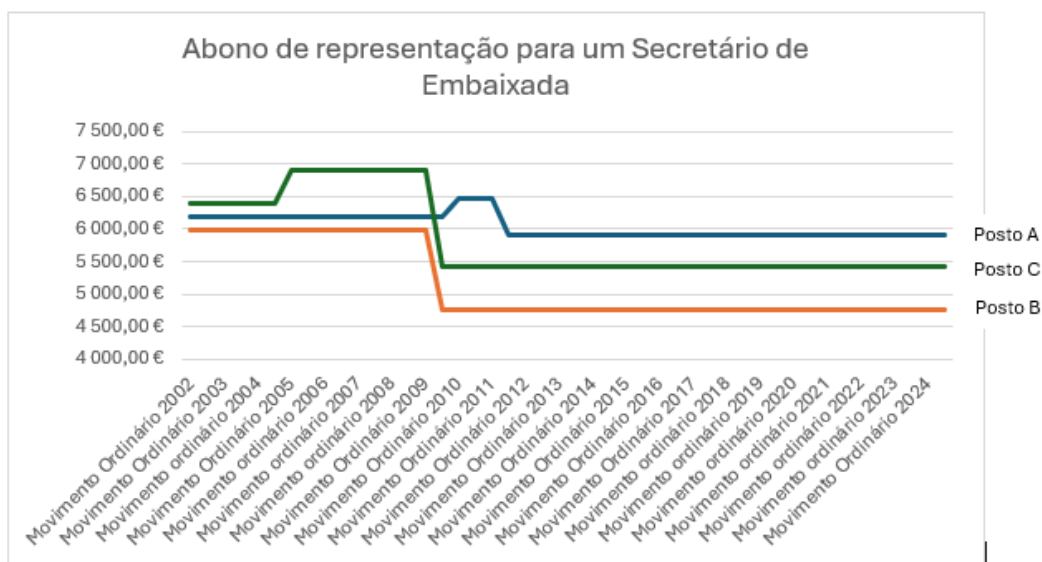
- **Atualização regular dos abonos:** segundo o artigo 64.º ECD, o valor dos abonos deveria ser fixado anualmente. Tal não sucede desde 2003, levando a que muitos dos atuais abonos estejam totalmente desajustados da realidade. Procuraremos garantir a devida atualização, tendo presente a inflação local, assim como a regular aplicação do mecanismo de correção cambial, criado em 2016 (de 6 em 6 meses, como se regista para os demais funcionários no quadro externo do MNE).
- **Abono de habitação:** de acordo com o *Global Property Guide*², a renda média de um apartamento de 2 quartos nas 100 principais cidades do mundo aumentou 122% desde 2003. A esta valorização geral do mercado imobiliário acresce o facto de o valor do nosso abono não atender à dimensão do agregado familiar que acompanha o diplomata, criando situações de discriminação entre funcionários diplomáticos com agregados familiares de diferentes dimensões, impossibilitando deste modo a candidatura a alguns postos àqueles que têm dependentes a cargo. É vital garantir um abono de habitação adaptado à inflação do mercado imobiliário local, e do agregado familiar do diplomata.



² <https://www.globalpropertyguide.com/select-country>



- **Abono de representação:** o valor do abono de representação também não acompanhou a evolução dos preços do consumidor, levando à deterioração das condições financeiras dos diplomatas colocados no estrangeiro. A falta de atualização do abono de representação e as normais despesas de expatriação, ainda maiores numa Carreira que implica uma rotação sistemática, levaram a que, na prática, este abono seja utilizado para compensar o diferencial de nível de vida no país de colocação e para cobrir as despesas suplementares, desvirtuando assim o seu propósito: “suportar as despesas inerentes às exigências das funções que desempenham” (artigo 61.º, n.º1 do ECD). Importa, portanto, garantir uma devida atualização do abono de representação, assim como a sua reposição geral, inclusive a reinstalação do abono de reinstalação. O abono de representação deverá manter o cariz de mecanismo de garantia das exigências das funções desempenhadas.



- **Fixação dos montantes dos abonos:** tendo-se verificado, durante os últimos 20 anos o não cumprimento do artigo 64.º do ECD relativo à atualização anual dos abonos, a ASDP defende que a fixação do valor dos abonos deve estar indexada a um índice internacional de nível de vida que permita a sua atualização automática, nomeadamente o do SEAE ou de outras organizações internacionais.
- **Comparticipação das despesas escolares:** saudamos a recente alteração ao ECD que universaliza a participação das despesas escolares com filhos dependentes, incluindo aqueles no estrangeiro. Acompanharemos a respetiva implementação, garantindo a sua efetiva cobertura. Importará, nomeadamente, garantir que a participação de despesas com educação nos serviços



periféricos externos acompanha e replica o caminho para a gratuidade que tem sido feito em Portugal, designadamente na cobertura das despesas com creches.

III. Imagem e interação pública

Sensibilização e informação pública

É inegável a preponderância e o impacto que a opinião pública tem hoje sobre a valorização da carreira diplomática e sobre o trabalho desenvolvido pelos diplomatas. Procuraremos continuar a sensibilização pública sobre o trabalho dos diplomatas portugueses, nomeadamente perante os diferentes atores políticos e mediáticos, tentando desconstruir narrativas equivocadas instaladas e apostando em desenvolver ações de informação dirigidas a vários públicos, em particular jovens, sobre o serviço diplomático e o seu papel.

Interação com os associados

Continuaremos a promover um diálogo próximo e construtivo com os associados, estimulando os contributos, opiniões e sugestões de todos. Para tal, será concluída a atualização do *website*, manter-se-á o envio da newsletter e da circulação de informação através das suas redes sociais, bem como a realização de reuniões abertas, sobre temas específicos, realizadas em formato híbrido (presencial e virtual). Será prosseguida a auscultação aos sócios através de sondagens e inquéritos, seguindo o trabalho muito positivo levado a cabo pela anterior Direção da ASDP.

Temos intenção ainda de prosseguir com o programa de mentoria, que consiste numa interação informal entre diplomatas em várias fases da carreira, para aconselhamento sobre diversos aspetos de funcionamento e gestão da carreira, segundo as disponibilidades e interesses de cada um.