

# Investir nos serviços públicos e nos trabalhadores

Prioridades  
reivindicativas  
2020|21

# A Administração Pública e os serviços públicos num contexto de mudança

A pandemia de SARS-CoV-2 veio tornar particularmente evidente a importância que a Administração Pública, os serviços públicos e os seus trabalhadores têm numa sociedade democrática e de direito como a portuguesa, afastando, inegavelmente, toda e qualquer ideologia ou corrente de pensamento que defendam a viabilidade do “Estado mínimo”.

Um Estado forte, que adote políticas públicas no sentido de prestar a todos os cidadãos serviços públicos de qualidade, com trabalhadores qualificados e valorizados, constituem ferramentas indispensáveis para que uma sociedade esteja o mais bem preparada possível para responder da melhor forma a situações como a que vivemos atualmente e a outras similares.

A boa resposta que está a ser dada pelos serviços públicos e pelos trabalhadores da Administração Pública à pandemia do novo coronavírus é o reflexo dessa preparação, mas não deixa também margem para dúvidas de que **a necessidade de resolução dos problemas que persistem no setor público assume hoje um carácter acrescido de urgência.**

**Os baixos salários, a falta de pessoal, as injustiças da TRU, a revisão de carreiras, a segurança e saúde no trabalho, a avaliação de desempenho, a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar e a formação profissional, são apenas algumas das matérias que exigem que o Governo e as organizações sindicais desenvolvam processos de negociação num horizonte próximo, procurando alcançar acordos que dotem a Administração Pública e os seus trabalhadores de estabilidade e previsibilidade.**

**Para tal, como em anos anteriores, o SINTAP defende que é essencial a projeção de processos negociais e de acordos plurianuais.**

## 1. Cenário macroeconómico para 2021

A instabilidade e a imprevisibilidade são certamente traços marcantes do atual contexto económico e social.

Enfrentamos uma elevada incerteza quanto à evolução da pandemia e aos riscos de novas vagas, com as consequências em termos de saúde pública, de serviços públicos, mas igualmente em termos económicos e sociais.

**Temos, por isso, presente que qualquer cenário macroeconómico que vier a ser estabelecido, nomeadamente no quadro do Orçamento do Estado para 2021, padece, mais do que em momentos anteriores, dessa imprevisibilidade.**

**No entanto, as previsões nacionais e internacionais já conhecidas apontam para uma recuperação forte da economia europeia em 2021, com impactos positivos no emprego.**

Para Portugal, existem alguns sinais positivos de recuperação económica nestes meses mais recentes (indicadores de confiança de empresas e consumidores, de atividade económica, aumento de algumas receitas fiscais, etc.), o que sustenta, em certa medida, as previsões também positivas (e menos catastrofistas do que alguns anunciam) para Portugal.

	2019*	2020							2021					2022			
		FMI	OCDE		CE	BdP	MF		FMI	OCDE		CE	BdP	MF		BdP	MF
			Cenário Base	Cenário Adverso			OE 2020	OES 2020		Cenário Base	Cenário Adverso			PE	OES 2020		
PIB	2,2	-8,0	-9,4	-11,3	-9,8	-9,5	1,9	-6,9	5,0	6,3	4,8	6,0	5,2	2,0	4,3	3,8	2,0
Consumo Privado	2,3	-	-10,0	-12,5	-5,8	-8,9	2,0	-4,3	-	8,2	6,7	5,3	7,7	2,0	3,8	3,0	1,9
Consumo Público	0,8	-	3,1	3,8	2,4	0,6	0,8	3,1	-	-1,2	1,0	-1,5	0,7	0,5	-0,8	0,8	0,5
Formação Bruta de Capital Fixo	6,4	-	-10,6	-13,9	-8,6	-11,1	5,3	-12,2	-	8,8	2,7	8,9	5,0	4,5	6,1	4,5	4,5
Exportações Bens e Serviços	3,7	-	-15,5	-18,5	-14,1	-25,3	3,8	-15,4	-	8,2	3,5	13,2	11,5	3,7	8,4	11,2	3,9
Importações Bens e Serviços	5,2	-	-13,3	-16,6	-10,3	-22,4	3,9	-11,4	-	8,6	3,7	10,3	13,5	3,9	7,0	8,5	3,9
Inflação	0,3	-0,2	0,2	0,1	-0,2	0,1	1,0	-0,2	1,4	0,2	0,0	1,2	0,8	1,5	0,4	1,1	1,4
Emprego	-	1,0	-	-	-3,4	-4,5	0,6	-3,9	-	-	-	2,7	2,0	0,6	1,7	1,5	0,5
Taxa de Desemprego (% da pop. activa)	6,5	13,9	11,6	13,0	9,7	10,1	6,1	9,6	8,7	9,6	11,8	6,9	8,9	5,9	8,7	7,6	5,6
Saldo Orçamental do SPA (% do PIB)	0,2	-7,1	-7,9	-9,5	-6,5	-	0,2	-	-1,9	-4,7	-7,4	-1,8	-	0,9	-	-	0,7
Dívida Bruta do SPA (% PIB)	117,7	114,8	135,9	139,9	131,6	-	116,0	-	109,3	131,4	137,9	124,4	-	-	-	-	-

Fontes: Fundo Monetário Internacional (FMI): Para 2020 e 2021: World Economic Outlook (14/04/2020) e Para 2022 e Dívida Bruta: World Economic Outlook (15/10/2019); OCDE: Economic Outlook, 10/06/2020; Comissão Europeia (CE): European Economic Forecast Spring 2020, 06/05/2020 e Summer 2020 Economic Forecast 07/07/2020 ; BdP: Boletim Económico de Junho, 15/06/2020; Ministério das Finanças (MF): OE Suplementar 2020 - 07/06/2020; OE 2020 -16/12/2019; Programa de Estabilidade (PE), 15/04/2019

\* Dados definitivos. Fonte: INE

O Governo estima um crescimento do PIB de 4,3%, com recuperação do Investimento e das Exportações (ainda que não permitindo compensar integralmente as perdas de 2020), uma taxa de inflação de 0,4%, uma recuperação, ainda que ligeira, do consumo privado e um crescimento de produtividade de cerca 2,5%.

Quanto ao mercado de trabalho, de assinalar igualmente uma ligeira melhoria da situação, com o emprego a crescer 1,7% e a taxa de desemprego nos 8,1% que, embora inferior à prevista para 2020, é, ainda assim, muito elevada.

## 2. Política salarial para a Administração Pública

**Tendo em conta o cenário macroeconómico apresentado, o SINTAP exige que o Governo verta no Orçamento do Estado para 2021, sem quaisquer reservas, o que é afirmado nas Grandes Opções do Plano (GOP) para 2021-2023, que prevê um aumento efetivo dos salários de todos os trabalhadores da Administração Pública, de modo a paulatinamente recuperarem o poder de compra perdido ao longo de uma década de congelamento sem qualquer aumento salarial, não sendo aceitável que esse aumento não se concretize já no orçamento para 2021.**

**A celebração de acordos plurianuais é uma aposta clara na estabilidade, na confiança e na paz social, que pode abrir caminho à acomodação de objetivos de convergência, ambiciosos e transparentes, concretizáveis num horizonte de médio prazo.**

O SINTAP reivindica uma **atualização do subsídio de alimentação para os 6 €**, sem retenção para efeitos de IRS, bem como a **revisão dos montantes pagos como ajudas de custo**, que devem ser atualizados anualmente e de acordo com a real evolução da inflação e dos preços ao consumidor.

Assim, o **SINTAP** defende que o valor da primeira posição remuneratória da Tabela Remuneratória Única (TRU) deve ser atualizado para os 693,13 € em 2021, diferenciado do salário mínimo nacional, acompanhado do necessário ajustamento das posições de ingresso nas carreiras de assistente técnico e de técnico superior.

A TRU deve também ser alvo de uma profunda revisão, que suprima as injustiças e contribua para a inversão da atual situação, de crescente aproximação do salário mínimo ao salário médio.

Por outro lado, a opção gestonária pode e deve ser uma ferramenta utilizada pelos serviços como forma de reconhecimento e valorização do desempenho dos trabalhadores.

O pagamento do trabalho noturno e o trabalho suplementar devem igualmente ser alvo de revisão, não se justificando que continuem a ser pagos de forma claramente desajustada da atual realidade económica do país. **No que respeita ao trabalho suplementar, exige-se a retoma do acréscimo de 100% ao pagamento do valor/hora.**

O **SINTAP** reivindica ainda que se avance rapidamente no que respeita à regulamentação do subsídio de risco, penosidade e insalubridade para todos os trabalhadores que desempenham funções em situações de manifesta exposição a riscos acrescidos.

Ainda referente a matérias estritamente pecuniárias, o **SINTAP** defende que seja feita uma reavaliação e revisão dos suplementos remuneratórios, procurando aferir a sua adequação e necessidade de atualização dos respetivos valores.

### 3. Negociação coletiva

O reforço na negociação coletiva na Administração Pública, recolocando os sindicatos no centro das decisões que aos trabalhadores dizem respeito, é a base das reivindicações do **SINTAP**.

Não obstante a atual configuração parlamentar propiciar a deslocação do centro negocial das matérias laborais das sedes próprias, o **SINTAP** considera que o reforço da capacidade da Administração Pública e dos seus trabalhadores para darem uma ainda melhor resposta aos cidadãos depende diretamente da capacidade de alcançar compromissos entre o Governo e os sindicatos.

### 4. Revisão de carreiras

O **SINTAP** considera que todo o sistema de carreiras da Administração Pública deve ser revisto, avançando-se para o abandono das carreiras unicategoriais em prol de carreiras pluricategoriais, com topos alcançáveis por todos os trabalhadores que apresentem níveis de produtividade e do mérito elevados, pelo que, naturalmente, se rejeita a imposição de quaisquer quotas ou limites impostos nos momentos de avaliação.

Deve apostar-se inequivocamente na motivação dos trabalhadores, dotando o setor público de carreiras competitivas e atrativas, que retenham competências e invertam a tendência de saída de quadros que se tem verificado nos últimos anos.

**É por isso fulcral que se proceda rapidamente à revisão, não só das carreiras gerais, mas também das carreiras especiais e, em especial, das não revistas e subsistentes que há largos anos aguardam soluções que as tornem ajustadas à realidade.**

Por outro lado, **é absolutamente crucial e de elementar justiça que todo o tempo de serviço de todos os trabalhadores da Administração Pública conte para efeitos de progressão nas carreiras** e que seja reintroduzido um complemento remuneratório que premeie a antiguidade (diuturnidades, por ex.), **sem excluir os trabalhadores com Contrato Individual de Trabalho**, em particular os que exercem funções nos hospitais EPE e que, na sequência dos acordos celebrados em maio de 2018, aguardam que as suas carreiras sejam reconstituídas para efeitos de descongelamento e reposicionamento remuneratório, mesmo que os trabalhadores não tenham obtido notas de avaliação através do SIADAP.

Essa situação, que não é da sua responsabilidade, deve ser suprida de forma administrativa com a atribuição de pontos.

## **5. Teletrabalho**

No que respeita ao teletrabalho, o **SINTAP** reconhece que é uma modalidade de prestação de trabalho que poderá fomentar uma melhor conciliação entre a vida profissional e familiar dos trabalhadores, mas que **apenas poderá ser considerada sempre que esse regime laboral garanta todos os direitos a todos os trabalhadores que a adotem**, não deixando quaisquer margens para que esses trabalhadores possam vir a ter piores condições de trabalho que aquelas que têm aquando do desempenho de funções em regime presencial.

## **6. Horário de trabalho e férias**

O **SINTAP** não encontra nenhum motivo objetivo que impeça a recuperação dos dias de férias perdidos.

## **7. SIADAP**

**O Sistema Integrado de Avaliação da Administração Pública (SIADAP) carece urgentemente de ser revisto e adaptado à realidade vivida pelos trabalhadores e às necessidades dos serviços, sendo imperativo que deixe de ser um sistema subserviente a políticas financeiramente restritivas**, fazendo com que os trabalhadores sejam agraciados com uma avaliação que não é a merecida, mas sim a possível e concretizável a curto prazo.

**Um sistema que impõe quotas é necessariamente desmotivador para a vasta maioria dos trabalhadores.**

O **SINTAP** considera ainda imprescindível que todos os pontos obtidos por via do SIADAP contem para efeitos de progressão nas carreiras de todos os trabalhadores, fazendo com que os pontos remanescentes aos imperativos para mudança de posição indiciária permaneçam para o ciclo seguinte. Igualmente se exige a devolução dos pontos indevidamente retirados aos assistentes operacionais cujas progressões foram absorvidas pelo aumento da retribuição mínima.

## 8. Vínculos laborais

**O SINTAP não encontra justificação para que se mantenham vários tipos de vínculos laborais nos serviços públicos, como acontece, sobretudo, no setor da saúde e no setor empresarial público, pelo que considera que deve ser rapidamente adotado o vínculo único, evitando de uma vez por todas que trabalhadores no mesmo serviço, desempenhando as mesmas funções, estejam sob regimes laborais, cargas horárias e salários diferentes.**

## 9. ADSE

O Instituto de Proteção e Assistência na Doença (ADSE) dos trabalhadores e aposentados da Administração Pública deverá manter-se público, propalando o **SINTAP** o aumento da participação dos beneficiários na respetiva gestão, uma vez que são eles os únicos contribuintes deste subsistema de saúde.

**Mantém-se urgente a integração dos trabalhadores que, estando em funções públicas ao abrigo de contratos individuais de trabalho, continuam a ser impedidos pela tutela de se inscreverem na ADSE.**

A ADSE deve intervir mais decisivamente no apoio aos cuidados continuados e fazer uma aposta séria em novas convenções e na maior abrangência das consultas, exames e serviços, com especial enfoque no interior do país e nas regiões autónomas.

O **SINTAP** considera inaceitável os atrasos que se estão a verificar, tanto nos reembolsos aos beneficiários como na publicação das novas tabelas do regime livre e do regime convencionado, devendo o Conselho Diretivo e a tutela serem parte ativa nesse processo, tomando todas as medidas necessárias para a eliminação deste problema, incluindo a contratação de pessoal.

## 10. Caixa Geral de Aposentações

**A próxima legislatura deverá ser marcada pela negociação de políticas ativas de pré-reforma, bem como pela eliminação do fator de sustentabilidade e de todas as penalizações para os trabalhadores que solicitem a aposentação antecipada e que contem com, pelo menos, 60 anos de idade e 40 de contribuições, promovendo também deste modo para o rejuvenescimento dos quadros de pessoal da Administração Pública.**

Deve ser atribuída uma **bonificação em tempo** para efeitos de aposentação para os trabalhadores que desempenham funções no horário noturno.

Deve ser analisada a situação dos trabalhadores da Administração Pública que, tendo cumprido o serviço militar obrigatório, efetuaram os respetivos descontos para a aposentação, de modo a ser-lhes garantidas condições de igualdade face a outros trabalhadores que, não tendo efetuado esses descontos, viram contado integralmente o tempo de serviço militar obrigatório nos termos e ao abrigo do artigo 112º da Lei do Orçamento do Estado para 2018, posteriormente regulamentado pelo Decreto-Lei nº 33/2018, de 15 de maio.

Devem ser ripristinadas as bonificações por módulos de três anos.

## 11. IPSS, misericórdias, creches e jardins de infância

Num momento em que a pandemia de SARS-CoV-2 torna evidentes as lacunas existentes nas IPSS, nas misericórdias, nas creches e nos jardins de infância, é essencial que sejam tomadas medidas que possibilitem um novo olhar sobre estas instituições, numa perspetiva que passará, inevitavelmente, pelo reforço dos recursos humanos e dos meios materiais ao seu dispor.

O Estado será sempre o principal responsável pela forma como a nossa sociedade encara e trata os problemas relacionados com as crianças, os idosos e os mais carenciados, pelo que o papel do Governo nesta matéria é indiscutivelmente determinante.

## 12. Fiscalidade

Atualmente, Portugal tem uma carga fiscal sobre o trabalho claramente acima da de muitos Estados com os quais a comparação é pertinente (por exemplo, a carga fiscal de agregados com dois trabalhadores com um filho e rendimentos médios atinge 35,5% comparada com os 30,8% da média da OCDE), o que fragiliza ainda mais as famílias portuguesas, cujo rendimento disponível é extremamente baixo no contexto europeu.

**A carga fiscal sobre os rendimentos do trabalho condiciona não apenas o rendimento das famílias e o seu bem-estar, mas constitui atualmente um fator adicional de constrangimento ao crescimento potencial da nossa economia e ao bom funcionamento do mercado de trabalho,** contribuindo para a não atratividade – ou mesmo o êxodo – de trabalhadores com elevadas qualificações e mais altos níveis salariais.

**Urge assim uma reformulação do quadro fiscal sobre os rendimentos do trabalho, garantindo a redução da tributação sobre todos os rendimentos do trabalho, nomeadamente os mais baixos e os rendimentos médios, constituindo esta medida uma forma de melhor distribuir a riqueza nacional.**

Importa assegurar uma efetiva progressividade do imposto bem como ainda maior equidade e justiça na aplicação de regimes de benefícios fiscais, os quais deixam hoje de fora, na prática, as famílias de menores rendimentos.

## 13. Acidentes de trabalho e doenças profissionais

**É crucial que se avance de forma decidida para um novo paradigma e para uma nova geração de políticas de segurança e saúde no trabalho,** contribuindo para o aumento da produtividade, para a diminuição do absentismo e para a prevenção dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais, sem penalizações para os trabalhadores.

Para a obtenção desses objetivos, entre vários aspetos, é necessário encarar o direito dos trabalhadores a uma plena conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar, uma vez que não existem dúvidas de que o equilíbrio entre estas duas vertentes contribui para a obtenção dos resultados esperados.

O SINTAP defende ainda a agilização da avaliação e pagamento das incapacidades por acidente de trabalho e doenças profissionais, evitando, como vem acontecendo, graves prejuízos para os

trabalhadores, bem como a igualdade de tratamento entre os trabalhadores em CTFP e CIT, dado que estes últimos estão discriminados negativamente face à proteção em função dos seguros previstos.

#### **14. Conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar**

Nos últimos anos, as exigências profissionais têm originado desregulação e incremento das horas trabalhadas, não pelo aumento do tempo de trabalho decorrente de imposições legislativas, mas antes pela necessidade de desenvolver inúmeras tarefas, funções, num ritmo de trabalho intenso e exigente, do ponto de vista da atenção, do esforço e da competência.

Num mercado de trabalho competitivo, enquadrado por uma sociedade cada vez mais controladora, associado a uma utilização desregrada das tecnologias, o dia de trabalho é cada vez mais longo, sem pausas para descanso e, até do ponto de vista dos momentos para as refeições, potenciador no originar de problemas de saúde.

**Estas situações obrigam a que o trabalhador abdique do tempo que devia ter disponível para os seus interesses pessoais, assim como para estar em família, ficando disponível para a continuação do seu desempenho profissional, numa espiral cada vez mais sufocante, originando situações de ansiedade, esgotamento, *stress* e até, de uma forma mais específica, de *burnout*.**

É necessário conciliar as diversas vertentes, os interesses, nem sempre conciliáveis, mas acima de tudo encarar esta situação como um direito do trabalhador, do qual não pode abdicar, sendo importante refletir sobre o “direito ao desligar”.

**A pertinência desta problemática tem tendência a aumentar, pelo que a sua consideração na negociação coletiva, assim como um amplo esclarecimento e conhecimento, em termos de formação, deve ser implementada.**

#### **15. Melhoria dos mecanismos e instrumentos de gestão de recursos humanos**

O planeamento e recrutamento em função das necessidades efetivas dos serviços é algo que não tem vindo a ser praticado na Administração Pública, já que a satisfação das necessidades é feita, em regra, perante situações de rutura ou esgotamento dos meios existentes e sempre com grande dependência dos recursos financeiros disponíveis em cada momento.

**Um levantamento criterioso e um planeamento cuidado são essenciais para colmatar as necessidades permanentes dos serviços, bem como para iniciar uma rota de descida da média de idade dos trabalhadores da Administração Pública, que hoje se situa em torno dos 50 anos de idade. A adoção de políticas ativas de pré-reforma podem aqui desempenhar um papel determinante.**

**O Governo deve envidar todos os esforços no sentido da modernização da Administração Pública e da simplificação do contacto institucional entre o Estado e os cidadãos, tirando o máximo partido possível das ferramentas digitais, tanto nos processos de gestão como nos serviços de atendimento aos cidadãos, sendo para isso imprescindível dotar os trabalhadores da formação necessária para o efeito.**

**O rejuvenescimento da Administração Pública portuguesa assume-se assim como uma prioridade, a qual apenas poderá ser alcançada mediante o abandono de políticas assentes nos baixos salários, pelo fomento de percursos profissionais que proporcionem boas perspetivas de futuro a quem nelas ingresse, pela valorização das remunerações dos trabalhadores de acordo com as suas qualificações e através do reconhecimento do mérito.**

O **SINTAP** defende o princípio da competência para os cargos dirigentes, devendo os serviços ser dotados de verdadeiros gestores, capacitados para dar uma melhor resposta no que ao funcionamento dos serviços diz respeito.

Deve igualmente refletir-se sobre o atual modelo da CRESAP, reforçando o princípio da competência no recrutamento como caminho essencial para a despartidarização dos cargos dirigentes.

## **16. Investir nos serviços públicos e na formação dos trabalhadores**

É absolutamente primordial que se faça um significativo investimento nos recursos humanos, nas estruturas e nas infraestruturas dos serviços públicos, uma vez que **a escassez de investimento que se tem verificado tem comprometido, de forma inaceitável, o funcionamento de alguns serviços, principalmente daqueles que são considerados serviços fundamentais.**

**O relativo sucesso do nosso país no combate à pandemia de SARS-CoV-2 deve-se muito mais ao incedível empenho e à qualidade dos trabalhadores de todos os serviços envolvidos do que à abundância de meios materiais e humanos.**

Assim, e perante um contexto particularmente difícil, na **educação**, é necessário assegurar a universalidade e a tendência gratuita da escola pública, reforçar o número de auxiliares nas escolas, melhorar as condições físicas de ensino e aprendizagem, dar mais autonomia às escolas e criar carreiras especiais para os trabalhadores não docentes.

Na **saúde**, tem de ser feito um investimento sério tanto em infraestruturas e equipamentos como em recursos humanos das carreiras gerais e especiais do setor, dotando o Serviço Nacional de Saúde de todos os meios necessários para a prestação de cuidados de saúde de excelência a todos os cidadãos. Também aqui é necessária a criação de carreiras especiais que tenham em conta as inegáveis especificidades do setor.

A política de investimento no Serviço Nacional de Saúde terá de resultar na efetiva melhoria dos cuidados de saúde primários, reforçando o investimento nas unidades funcionais existentes, nos meios complementares de diagnóstico e no tratamento, deixando para trás o subfinanciamento de que as unidades hospitalares têm sido consecutivamente alvo.

O envelhecimento da população e o aumento das comorbidades existentes conduz à necessidade imperativa de ser adotada uma estratégia de desenvolvimento e crescimento da rede nacional de cuidados continuados e paliativos.

Na **Segurança Social**, assistimos a uma situação na qual os trabalhadores se debatem diariamente com graves problemas que resultam, sobretudo, da falta de pessoal, mas também das más condições de trabalho, numa situação que se tem vindo a agravar.

É também tempo de combater a ideia de morosidade da **justiça**, ideia esta que resulta, em grande medida, das dificuldades com que os trabalhadores do setor diariamente se debatem, quer seja pela endémica falta de pessoal como pelo mau estado de conservação das instalações onde funcionam os serviços judiciais.

**O reforço do Estado Social, tal como consideramos que deve ser feito, tem de ser acompanhado de todos os meios materiais e humanos para a construção de uma sociedade cada vez mais justa e solidária.**

### **17. Combate à precariedade (PREVPAP)**

O Programa de Regularização Extraordinário de Vínculos Precários na Administração Pública (PREVPAP) que foi implementado caracterizou-se por uma excessiva burocratização e por ter ficado aquém das expectativas, não tendo respondido de forma assertiva e realista às necessidades permanentes dos serviços, pelo que **é absolutamente necessário continuar este trabalho, procurando, através da abertura de concursos ou da adoção de um novo e mais simplificado programa de regularização, resolver de forma definitiva os problemas de contratação precária na Administração Pública.**

### **18. Formação profissional**

**A Administração Pública tem de ser um exemplo na prestação de formação profissional inicial e contínua aos seus trabalhadores**, pelo que deve ser reforçado o papel do CEFA e do INA, devidamente acompanhado por um investimento que permita proporcionar a todos os trabalhadores, de todos os níveis da Administração Pública Central, Regional e Local, as condições necessárias para a melhoria das suas aptidões profissionais e pessoais, já que **este é também um caminho essencial para a melhoria dos serviços prestados aos cidadãos.**

Lisboa, 29 de setembro de 2020