



DIÁRIO

da Assembleia da República

XVI LEGISLATURA

1.ª SESSÃO LEGISLATIVA (2024-2025)

SUMÁRIO

Resolução: (a)

Deslocação do Presidente da República à Suíça.

Projetos de Lei (n.ºs 51 e 73/XVI/1.ª):

N.º 51/XVI/1.ª (PAN) — Aprova um programa de emergência fiscal, que garante uma atualização intercalar dos escalões de IRS e o alargamento do regime do IRS Jovem.

— Alteração do título e texto inicial do projeto de lei.

N.º 73/XVI/1.ª (BE) — Promoção da igualdade remuneratória de género (revisão da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto).

Projetos de Resolução (n.ºs 53 a 55/XVI/1.ª):

N.º 53/XVI/1.ª (PAN) — Recomenda ao Governo que tome medidas de promoção de literacia jurídica na área do direito do ambiente.

N.º 54/XVI/1.ª (PCP) — Recomenda ao Governo que conclua a revisão do Estatuto dos Funcionários de Justiça e proceda à contratação urgente de funcionários judiciais.

N.º 55/XVI/1.ª (PAR) — Deslocação do Presidente da República a Itália:

— Texto do projeto de resolução e mensagem do Presidente da República.

(a) Publicada em Suplemento.

PROJETO DE LEI N.º 51/XVI/1.ª(*)**APROVA UM PROGRAMA DE EMERGÊNCIA FISCAL, QUE GARANTE UMA ATUALIZAÇÃO INTERCALAR DOS ESCALÕES DE IRS E O ALARGAMENTO DO REGIME DO IRS JOVEM****Exposição de motivos**

O Orçamento do Estado de 2023, aprovado pela Lei n.º 24-D/2022, de 30 de dezembro, previu uma atualização de escalões de IRS à taxa de 5,1 % e a redução das taxas médias a partir do segundo escalão. Apesar de esta atualização de escalões de IRS estar alinhada com o objetivo de aumento salarial fixado no Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade, assinado em sede de concertação social, a verdade é que, ao não acomodar os valores da inflação de 2021 – 1,3 % – e de 2022 – 7,8 % – registados pelo Instituto Nacional de Estatística (INE), na prática, traduziu-se em perdas reais de rendimentos das famílias no ano de 2023. Esta situação não só não foi corrigida como foi agravada pelo Orçamento do Estado para 2024, aprovado pela Lei n.º 82/2023, de 29 de dezembro, que previu uma atualização dos escalões do IRS de 3 % abaixo da inflação de 4,3 % registada pelo INE.

Por seu turno, os Orçamentos do Estado para 2023 e para 2024, mais uma vez e conforme vem sucedendo desde 2015, não atualizaram os valores das deduções específicas dos salários e das pensões, continuando com valores 72 % abaixo dos que vigoraram até 2010.

Sucedede que, desta forma, há um total acumulado de inflação de 10,501 % que não foi considerado nas alterações dos escalões operadas por via dos Orçamentos do Estado de 2022, de 2023 e de 2024 e que, aliado ao congelamento dos valores das deduções específicas dos salários e das pensões, está a significar uma perda real de rendimentos das famílias. Em concreto, com a atualização de escalões concretizada no Orçamento deste ano e atendendo aos valores de inflação registados em 2021, 2022 e 2023, um contribuinte, seja ele trabalhador ou pensionista, com rendimentos mensais de 1200 euros, 1463 euros ou 2000 euros será prejudicado na sua coleta de IRS, respetivamente, em 219 euros, em 238 euros ou em 421 euros.

Estas perdas de rendimento em sede de IRS estão a dar um contributo significativo para uma arrecadação extraordinária da receita do Estado à custa da inflação e a agravar a situação económica das famílias. A confirmá-lo está a análise do Conselho de Finanças Públicas (CFP) que, no seu relatório sobre a evolução orçamental das administrações públicas em 2022, divulgado em maio, afirmou que só o facto de o Governo não ter atualizado os limites dos escalões do IRS em função da inflação registada em 2022 gerou uma receita fiscal adicional de aproximadamente 523 milhões de euros, o equivalente a 0,2 % do PIB e a ¼ do crescimento da receita de IRS do ano passado. Por seu turno, o economista Eugénio Rosa estimou que o congelamento dos valores das deduções específicas estaria a gerar uma receita anual adicional de 1700 milhões de euros ao erário público.

Numa perspetiva mais geral, o Banco de Portugal (BdP), no seu *Boletim Económico* do mês de junho de 2023, afirmou que as medidas tomadas pelo anterior Governo, em 2022, para devolver às famílias a receita extraordinária gerada pela inflação tiveram um custo previsto de 1,4 mil milhões de euros, sendo que o valor da receita fiscal e contributiva extraordinária gerada pela inflação se cifra no 4025 milhões de euros. Ou seja, na prática estão por devolver às famílias mais de 2,6 mil milhões de euros e o Estado está a lucrar com a crise social provocada pela escalada da inflação.

Estes dados são bem demonstrativos de que, contrariamente ao afirmado pelo anterior Governo, embora estas alterações em sede de IRS previstas nos Orçamentos do Estado de 2023 e 2024 tenham contribuído para uma mitigação da perda de rendimentos ditada pela inflação, a verdade é que, ao manterem e trazerem perdas encapotadas de impostos, não só não asseguraram a proteção integral do rendimento das famílias, como reduziram esses rendimentos. O PAN, sem sucesso, alertou o Governo para esta situação e procurou revertê-la com propostas concretas quer na discussão na especialidade dos Orçamentos do Estado de 2023 e de 2024, quer em sede de processo legislativo ordinário e de discussão do Programa de Estabilidade 2023-2027 no Programa Nacional de Reformas 2023.

Com a presente iniciativa, o PAN pretende assegurar a aprovação de um programa de emergência fiscal, que já em 2024 garanta:

- Uma atualização intercalar dos escalões de IRS, com a revisão dos respetivos limites para o valor que teriam se desde 2021 se tivesse considerado a inflação realmente verificada e que levará um trabalhador que ganhe o salário médio (1463 euros) a poupar 238 euros num ano. Propõe-se, ainda, uma redução de 1 % da taxa de IRS dos 6.º e 7.º escalões de IRS, que não foram incluídos na redução de IRS prevista no Orçamento do Estado para 2024 – que, deste modo, deixou de fora grande parte da classe média;
- Uma atualização da dedução específica da Categoria A (Trabalho dependente) e da Categoria H (Pensões), fixada em 4104 euros e inalterada desde 2015, para 4915 euros;
- O alargamento do regime do IRS Jovem por forma a que dure mais 2 anos (com redução de imposto de 15 % no 6.º ano e de 5 % no 7.º ano) e inclua também os jovens englobados num agregado familiar.

Deste modo, pretende-se compensar, por via fiscal, todos os contribuintes – sejam eles trabalhadores, trabalhadores em início de carreira e pensionistas, sejam eles contribuintes pertencentes às classes mais baixas de rendimentos ou contribuintes pertencentes à classe média – pela inflação acumulada dos anos de 2021, 2022 e 2023, de modo a proteger efetivamente os seus rendimentos, particularmente, no contexto de crise económica que estamos a viver, e garantir transparência fiscal por via do impedimento de aumentos encapotados de IRS.

Pelo exposto, e ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, a abaixo assinada Deputada do Pessoas-Animais-Natureza apresenta o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei aprova um programa de emergência fiscal, procedendo para o efeito à alteração do Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares (Código do IRS), aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 442-A/88, de 30 de novembro, na sua redação atual.

Artigo 2.º

Alteração do Código do IRS

São alterados os artigos 12.º-B, 25.º, 53.º e 68.º do Código do IRS, que passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 12.º-B

[...]

1 – Os rendimentos da Categoria A e B, auferidos por sujeito passivo entre os 18 e os 26 anos, ficam parcialmente isentos de IRS, nos sete primeiros anos de obtenção de rendimentos do trabalho após o ano da conclusão de ciclo de estudos igual ou superior ao nível 4 do Quadro Nacional de Qualificações, mediante opção na declaração de rendimentos a que se refere o artigo 57.º.

2 – [...]

3 – [...]

a) [...]

b) [...]

4 – [...]

5 – A isenção a que se refere o n.º 1 é de:

a) 100 % no primeiro ano, com o limite de 40 vezes o valor do IAS;

b) 75 % no segundo ano, com o limite de 30 vezes o valor do IAS;

c) 50 % no terceiro e no quarto anos, com o limite de 20 vezes o valor do IAS;

d) 25 % no quinto ano, com o limite de 10 vezes o valor do IAS;

e) 15 % no sexto ano com o limite de 5 vezes o valor do IAS; e

f) 5 % no último ano, com o limite de 2,5 vezes o valor do IAS.

- 6 – [...]
- 7 – [...]
- 8 – [...]

Artigo 25.º
[...]

- 1 – [...]

- a) (euro) 4915;
- b) [...]
- c) [...]

- 2 – [...]
- 3 – [...]
- 4 – [...]
- 5 – [...]
- 6 – [...]

Artigo 53.º
[...]

1 – Aos rendimentos brutos da Categoria H de valor anual igual ou inferior a (euro) 4915 deduz-se, até à sua concorrência, a totalidade do seu quantitativo por cada titular que os tenha auferido.

- 2 – [...]
- 3 – [...]
- 4 – [...]

- a) [...]
- b) [...]

- 5 – [...]
- 6 – [...]
- 7 – [...]

Artigo 68.º
[...]

- 1 – [...]

Rendimento coletável (euros)	Taxas (percentagem)	
	Normal (A)	Média (B)
Até 8603	[...]	[...]
De mais de 8603 até 12 980	[...]	[...]
De mais de 12 980 até 18 396	[...]	[...]
De mais de 18 396 até 23 811	[...]	[...]

Rendimento coletável (euros)	Taxas (percentagem)	
	Normal (A)	Média (B)
De mais de 23 811 até 30 315	[...]	[...]
De mais de 30 315 até 44 437	36	28,059
De mais de 44 436 até 58 069	42,50	31,091
De mais de 58 069 até 90 681	[...]	[...]
Superior a 90 681	[...]	—

2 – [...]»

Artigo 3.º

Produção de efeitos

As alterações previstas no artigo 2.º produzem efeitos à data de 1 de janeiro de 2024, sendo os termos de tal produção de efeitos concretizados, de um modo faseado e compatível com a sustentabilidade das contas públicas, em portaria do membro do Governo responsável pela área das finanças, a aprovar no prazo de 30 dias após a publicação da presente lei.

Artigo 4.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Palácio de São Bento, 15 de abril de 2024.

A Deputada do PAN, Inês de Sousa Real.

(*) O título e o texto iniciais da iniciativa foram publicados no [DAR II Série-A n.º 10](#) (2024.04.15) e substituídos a 24 de abril de 2024.

PROJETO DE LEI N.º 73/XVII/1.^a

PROMOÇÃO DA IGUALDADE REMUNERATÓRIA DE GÉNERO (REVISÃO DA LEI N.º 60/2018, DE 21 DE AGOSTO)

Exposição de motivos

A desigualdade remuneratória de género é um dos problemas estruturais que afeta as mulheres ao longo da vida. O problema começa quando as profissões em que as mulheres são maioritárias são tendencialmente as mais precárias e as que têm salários mais baixos. As mulheres mais pobres, entre as quais mulheres racializadas e mulheres das comunidades imigrantes, são quem assegura o trabalho em setores muito permeáveis à informalidade, como os setores da limpeza, dos cuidados, do serviço doméstico ou da restauração. São também as mulheres quem mais sofre com a falta da qualidade dos transportes públicos, com múltiplas jornadas de

trabalho que se acumulam entre o trabalho assalariado e o trabalho doméstico e de cuidados não pago. São as mulheres as mais prejudicadas na sua vida profissional pela falta de creches públicas e de equipamentos de apoio aos idosos e a pessoas com algum tipo de dependência, assim como pela responsabilização pelo trabalho doméstico. Por estas razões, mesmo sendo ilegal pagar diferente por trabalho igual, manifesta-se um viés machista, quer na definição do salário de profissões equivalentes, conforme são mais ou menos feminizadas, quer nos sistemas de avaliação e progressão profissional. Cada uma das mulheres, afetada de maneira diferente por várias injustiças sociais, é prejudicada na sua remuneração e, todas juntas, as mulheres acumulam uma desigualdade sem qualquer justificação que não o género.

A desigualdade remuneratória de género é um dos indicadores desta injustiça económica e social sobre as mulheres. Em 2023, o Dia Europeu da Igualdade Salarial foi comemorado a 14 de novembro, data a partir da qual, simbolicamente, as mulheres deixaram de ser pagas, devido à diferença salarial, que em 2021 era de 13,1 %, conforme calculado pelo Eurostat. A partir deste dia, é como se as mulheres trabalhassem gratuitamente até ao final do ano.

Por as mulheres estarem mais representadas em profissões com salários mais baixos, 63 % das trabalhadoras desempregadas tinham em 2022 prestações de desemprego que não iam além dos 500 euros, valor inferior aos 551 euros do limiar de pobreza (Relatório de 2023 sobre pobreza e exclusão social – dados de 2022). A desigualdade de remunerações manifesta-se de forma mais aguda na velhice: 70,6 % das 134 mil 347 pessoas abrangidas pelo complemento solidário para idosos são mulheres (dados de outubro de 2023). Estes exemplos destacam a necessidade de enfrentar a desigualdade remuneratória que está na base desta injustiça.

A aprovação da lei da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de valor igual, Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, foi um passo positivo, mas a sua aplicação lenta e limitada nos instrumentos ao seu dispor tem suscitado preocupações sobre a sua eficácia. Por esta razão, em março de 2023, o Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda promoveu um debate público sobre «Género e Igualdade Salarial», com a participação da investigadora Sara Falcão Casaca (coordenadora do estudo *Os benefícios sociais e económicos da igualdade salarial entre mulheres e homens*), da presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, Carla Tavares, da Coordenadora da Comissão da CGTP-IN para a Igualdade entre Mulheres e Homens, Fátima Messias, das ativistas Mafalda Brilhante, dos Precários Inflexíveis, e Anabela Rodrigues, da Solidariedade Imigrante, bem como de várias ativistas feministas e sindicais.

Na referida audição, foram identificados vários aspetos a corrigir. Desde logo, o problema da recolha de dados e das fórmulas mais adequadas de cálculo. Por exemplo, o Eurostat calculou uma diferença salarial de género de 13 % em 2020. No entanto, a diferença do ganho/hora revela-se maior quando o cálculo do diferencial remuneratório entre homens e mulheres é ajustado à idade, à escolaridade e à antiguidade, caso em que se situa acima dos 19 % (cálculos de Sara Falcão Casaca a partir dos dados do GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal, 2020). Esta metodologia permite apurar diferenças mais precisas e mais profundas. O diferencial agudiza-se quando são tomados em conta prémios por assiduidade ou outros instrumentos discricionários, ou quando as progressões na carreira dependem de avaliações de desempenho regulares, nas quais as mulheres são mais prejudicadas devido a ausências por assistência à família. Acresce que, ao contrário da ideia comum de que a desigualdade remuneratória de género seria algo que se ultrapassa com o passar do tempo, estudos recentes, como *O Retrato da população jovem portuguesa*, apresentado nas Jornadas de Psicologia do Instituto Universitário de Ciências da Saúde, apontam para um maior fosso salarial entre as trabalhadoras e os trabalhadores mais jovens. Conforme comunicado por Rui Serôdio, professor da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto e um dos coordenadores do estudo, os baixos salários afetam a generalidade dos jovens: 65,6 % recebem menos de 1000 euros. Quando se cruza a variável idade com a variável género, os salários são ainda mais baixos: as jovens ganham em média menos 26 % do que os jovens.

Além da temática das fórmulas de cálculo, foi discutida, na audição pública promovida pelo Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda, a necessidade de clarificação da lei e da sua regulamentação. Algumas participantes sublinharam na audição a urgência do reforço da transparência salarial, nomeadamente no que diz respeito ao acesso dos sindicatos à informação. Outras, apontaram o problema dos longos prazos estabelecidos para correção de desigualdades. Foram também discutidas, quer a necessidade do reforço dos meios de fiscalização, nomeadamente da Autoridade para as Condições de Trabalho, quer a possibilidade da revisão das penalizações por incumprimento das medidas previstas na lei. Entre os vários contributos, existem certamente várias visões, mas há uma preocupação comum: reforçar os meios de combate à desigualdade remuneratória

entre mulheres e homens.

Neste sentido, o Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda avança uma proposta de revisão da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que inclui:

- O reforço da transparência remuneratória e do regime sancionatório da negação de informação;
- A criação da ação para a igualdade salarial, em vez de meros planos de avaliação;
- Um ajustamento dos prazos, para que as entidades empregadoras tenham de agir no prazo máximo de 12 meses a contar da data da notificação;
- A criação de uma ferramenta eletrónica para o cálculo da disparidade remuneratória de género;
- A obrigatoriedade da criação de planos de ação para a igualdade salarial por parte do setor empresarial do Estado.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda apresentam o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

O presente diploma procede ao reforço das medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor através da revisão da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto.

Artigo 2.º

Alterações à Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto

A presente lei procede à alteração dos artigos 4.º, 5.º e 12.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 4.º

Transparência remuneratória

1 – [...]

2 – [...]

3 – As entidades empregadoras, nos termos do artigo 32.º, n.º 8, da Lei 105/2009, de 14 de setembro, fornecem anualmente aos sindicatos e às comissões de trabalhadores os dados relativos às remunerações de todos os trabalhadores.

4 – As entidades empregadoras com 50 ou mais trabalhadores fornecem ao serviço do ministério responsável pela área laboral competente para proceder ao apuramento estatístico, para os efeitos previstos na alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º, e publicam anualmente, nos termos e através da metodologia definidos por decreto do Governo, os seguintes indicadores relativos às disparidades salariais entre mulheres e homens:

a) A disparidade salarial entre mulheres e homens, calculada a partir da remuneração média das mulheres em relação à dos homens, por faixa etária e por categoria de cargos equivalentes;

b) A diferença na taxa de aumento salarial individual entre mulheres e homens, no caso das empresas entre 50 e 250 trabalhadores, ou a diferença nas taxas de aumentos salariais individuais que não correspondem a promoções entre mulheres e homens, no caso das empresas com mais de 250 trabalhadores;

c) A disparidade nas taxas de promoção entre mulheres e homens, no caso das empresas com mais de 250 trabalhadores;

d) A percentagem de trabalhadoras que beneficiaram de aumento no ano do regresso da licença de maternidade, caso tenham ocorrido aumentos durante o período de gozo da licença;

e) O número de trabalhadores registados com o sexo sub-representado entre os dez trabalhadores que receberam a remuneração mais elevada.

Artigo 5.º

Plano de ação para a igualdade salarial

1 – O serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, no prazo de 60 dias após a receção do balanço previsto na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 3.º, notifica a entidade empregadora para, no prazo de **60 dias**, apresentar **um plano de ação para a igualdade salarial**.

2 – O plano referido no número anterior **consiste no estabelecimento de medidas, metas e prazos e tem início com a** avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos, de forma a excluir qualquer possibilidade de discriminação em razão do sexo.

3 – **No prazo máximo de 12 meses a contar da data da notificação**, a entidade empregadora comunica ao serviço referido no n.º 1 os resultados da implementação do plano, demonstrando as diferenças remuneratórias justificadas e a correção das diferenças remuneratórias não justificadas.

4 – [...]

5 – As estruturas representativas dos trabalhadores, designadamente sindicatos e comissões de trabalhadores, participam na elaboração e no acompanhamento do plano referido no n.º 1.

6 – (Anterior n.º 5.)

Artigo 12.º

Regime sancionatório

1 – Sem prejuízo do disposto no n.º 8 do artigo 25.º do Código do Trabalho:

- a) a violação do disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 4.º da presente lei constitui contraordenação leve; e
- b) em caso de reincidência, a violação das normas referidas na alínea anterior constitui contraordenação grave;
- c) a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 5.º da presente lei constitui contraordenação grave.

2 – **À contraordenação prevista nas alíneas b) e c) do** número anterior pode ainda ser aplicada a sanção acessória de privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos, nos termos do artigo 562.º do Código do Trabalho.

3 – [...]».

Artigo 3.º

Aditamento à Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto

A presente lei procede ao aditamento dos artigos 13.º-A e 13.º-B à Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, com a seguinte redação:

«Artigo 13.º-A

Calculadora da disparidade remuneratória de género

Compete ao Governo disponibilizar às entidades empregadoras, através da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, uma ferramenta eletrónica que possibilite, a partir da inserção dos dados relativos aos trabalhadores e às trabalhadoras, medir o grau das diferenças remuneratórias existentes nas empresas e identificar situações concretas de diferenciações remuneratórias entre mulheres e homens que não podem ser explicadas por fatores objetivos.

Artigo 13.º-B

Relatório e plano de ação do setor empresarial do Estado

No prazo de um ano a contar da publicação da presente lei e, subsequentemente, a cada três anos, as empresas do sector empresarial do Estado promovem a elaboração de um relatório e de um plano de ação, a

divulgar internamente e a disponibilizar no respetivo sítio na *internet*, sobre as remunerações pagas a mulheres e homens tendo em vista o diagnóstico, a prevenção e a superação de diferenças injustificadas naquelas remunerações.».

Artigo 4.º
Regulamentação

O Governo procede à regulamentação da presente lei no prazo de 60 dias.

Artigo 5.º
Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia seguinte à sua publicação e produz efeitos com a publicação da lei que aprova o Orçamento do Estado subsequente.

Assembleia da República, 24 de abril de 2024.

As Deputadas e os Deputados do BE: Joana Mortágua — José Moura Soeiro — Fabian Figueiredo — Marisa Matias — Mariana Mortágua.

PROJETO DE RESOLUÇÃO N.º 53/XVI/1.^a
RECOMENDA AO GOVERNO QUE TOME MEDIDAS DE PROMOÇÃO DE LITERACIA JURÍDICA NA
ÁREA DO DIREITO DO AMBIENTE

Exposição de motivos

De acordo com os dados do Ministério da Justiça, recentemente tornados públicos por uma reportagem do *Jornal de Notícias*, entre 2019 e 2022 registaram-se 26 561 denúncias de crimes ambientais às autoridades policiais – a maioria relacionada com incêndios rurais (25 688), havendo ainda 515 denúncias de danos contra a natureza e 358 denúncias de poluição -, das quais só 549 chegaram a tribunal com processos julgados e encerrados na 1.ª instância – nenhum dos quais referente ao crime de poluição e só 33 referente a danos contra a natureza – e o número de condenações também neste período é baixo (471) e largamente concentrado nos crimes por fogos florestais (210).

Pouco animadores são também os dados relativos ao nosso país que constam do relatório *Climate litigation in Europe: A summary report for the European Union Forum of Judges for the Environment*¹, lançado em dezembro de 2022, no âmbito da conferência anual do The European Union Forum of Judges for the Environment, que procura fazer um balanço sobre o estado atual da litigância climática na União Europeia e em cada um dos seus países, e garantir uma consciencialização dos advogados e juizes para as consequências das alterações climáticas.

Neste relatório aponta-se a Europa como o local onde, atualmente, estão a surgir muitos dos mais inovadores e importantes casos e decisões referentes às alterações climáticas, do mundo. Lembrando que os primeiros casos de litígios climáticos na Europa datam do início da década de 90, este estudo, entre 1993 e 2022, regista 285 casos climáticos em 20 países da Europa – sendo que mais de metade são referentes ao Reino Unido, França, Alemanha e Espanha –, 60 processos apresentados nos tribunais da União Europeia e cerca de 10 processos estão pendentes no Tribunal Europeu dos Direitos do Homem, sendo que cerca de 75 % de todos

¹ Disponível na seguinte ligação: https://www.lse.ac.uk/granthaminstitute/wp-content/uploads/2022/12/Climate-litigation-in-Europe_A-summary-report-for-the-EU-Forum-of-Judges-for-the-Environment.pdf.

estes processos foram movidos contra governos e 16 % contra entidades do sector privado. Destes casos, o relatório indica que, a nível europeu, 113 casos são favoráveis à ação climática e 86 desfavoráveis.

De acordo com o exposto neste relatório, nos próximos anos os principais desafios colocados à Europa prendem-se com a necessidade de alargar o âmbito da legitimidade processual ativa em matéria ambiental, de assegurar uma efetiva implementação e aplicação prática dos princípios e direitos do direito do ambiente (como sejam o direito ao ambiente ou o direito ao clima estável) e a necessidade de se assegurar uma maior especialização e formação em matéria de alterações climáticas, de direito ao ambiente e litígios climáticos.

Este relatório dedica ainda alguma atenção à análise da realidade dos litígios climáticos em Portugal:

- Realçando o facto de no nosso país estes litígios correrem quer na jurisdição administrativa (como sucede na maioria dos países europeus), quer na jurisdição penal, o que leva a que a compreensão das alterações climáticas tenha de ser exigida a todos os juízes e em todos os níveis de jurisdição;
- Reconhecendo o carácter «visionário» do direito ao ambiente consagrado no artigo 66.º da Constituição da República Portuguesa, mas apontando-lhe dificuldades práticas de implementação e aplicação ditadas por uma falta de consciencialização e preparação por parte tanto de juízes, como de demandantes – sendo este o principal problema apontado ao nosso País; e
- Recomendando que, atendendo ao carácter complexo e à importância crescente dos litígios climáticos, o nosso país reforce os recursos para facilitar a especialização no contencioso ambiental e climático e forneça a todos os atores envolvidos no sistema judiciário uma maior formação e preparação neste domínio.

Consultado o relatório e a figura a baixo reproduzida, constata-se ainda que Portugal é um dos poucos países da Europa que, de acordo com a base de dados do Sabin Center for Climate Change Law da Universidade de Columbia, não regista qualquer caso de litígio climático no período de 1993 a 2022. Embora estes números apresentados não se afigurem como rigorosos a luz do conhecimento disponível, a verdade é que demonstram a falta de uma base de dados, sistematizada, atualizada e de acesso livre, que apresente de forma rigorosa o número de casos no âmbito do contencioso ambiental e climático e que permita identificar, por exemplo, as partes em litígio ou se o sentido final é favorável ou desfavorável à ação climática.



Figura 1 – Mapa dos casos de litígio climático no período de 1993 a 2022.

Os dados deste relatório, aliados aos dados revelados pelo Ministério da Justiça ao *Jornal de Notícias*, devem preocupar-nos porque demonstram que, havendo em Portugal uma Constituição e uma legislação processual e ambiental que convidam à defesa do ambiente por via judicial, a verdade é que na prática existe uma grave lacuna ligada à falta de literacia jurídica das matérias referentes ao direito do ambiente e ao contencioso climático e ambiental, que leva a que, muitas vezes, nem haja o conhecimento por parte dos cidadãos sobre a via

processual mais adequada para a defesa do ambiente em determinado caso. A esta falta de literacia jurídica não é alheio o facto de haver atualmente uma fraca oferta de formação em direito do ambiente nas faculdades de direito portuguesas, onde esta cadeira continua a ser optativa.

Tal falta de literacia jurídica leva, ainda, a que no mercado da advocacia haja pouca oferta especializada em direito do ambiente e que, no âmbito da magistratura, nas suas decisões, os juizes acabem por não se focar nas questões de mérito e se refugiem em questões mais laterais como a jurisdição ou legitimidade processual – o que leva ao baixo número de condenações relatado pelo Ministério da Justiça ao *Jornal de Notícias*.

Face aos dados anteriormente apresentados e atendendo aos exigentes desafios que a Lei de Bases do Clima, aprovada pela Lei n.º 98/2021, de 31 de dezembro, vai levantar num futuro próximo ao sistema de justiça, com a presente iniciativa, o PAN, procurando promover a literacia jurídica na área de direito do ambiente, pretende criar um plano plurianual de formação no âmbito das alterações climáticas, do direito do ambiente e do contencioso ambiental e climático, destinado a magistrados e demais agentes de justiça, e garantir que o nosso país passa a dispor de uma base de dados que apresente de forma rigorosa e atualizada o número de casos no âmbito do contencioso ambiental e climático.

Nestes termos, a abaixo assinada Deputada do Pessoas-Animais-Natureza, ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, propõe que a assembleia da república adote a seguinte resolução:

A Assembleia da República resolve, nos termos do n.º 5 do artigo 166.º da Constituição da República Portuguesa, recomendar ao Governo que:

- a) Aprove um plano plurianual de formação no âmbito das alterações climáticas e do direito do ambiente, destinado a magistrados e demais agentes de justiça;
- b) Tome as diligências necessárias a assegurar a criação e disponibilização de uma base de dados que apresente de forma rigorosa e atualizada o número de casos no âmbito do contencioso ambiental e climático.

Palácio de São Bento, 22 de abril de 2024.

A Deputada do PAN, Inês de Sousa Real.

PROJETO DE RESOLUÇÃO N.º 54/XVII/1.^a

RECOMENDA AO GOVERNO QUE CONCLUA A REVISÃO DO ESTATUTO DOS FUNCIONÁRIOS DE JUSTIÇA E PROCEDA À CONTRATAÇÃO URGENTE DE FUNCIONÁRIOS JUDICIAIS

Exposição de motivos

Múltiplos aspetos relativos à situação profissional dos funcionários de justiça estão há muito dependentes da revisão do respetivo Estatuto. O funcionamento diário dos tribunais muito deve a estes profissionais que, quer quanto à valorização das suas carreiras, quer no que respeita às condições de trabalho, têm assistido ao adiamento dessa revisão e ao incumprimento pelos Governos de normas que, inclusive, constaram das Leis do Orçamento do Estado para 2019, 2020 (artigo 38.º) e para 2021 (artigo 39.º).

O PCP considera que a situação é suficientemente urgente para que durante ano de 2024 seja publicada a revisão do Estatuto dos Funcionários de Justiça.

O suplemento de recuperação processual, que deveria ser pago a 14 meses por ano (e não a 11 meses), vinte anos depois ainda não se concretizou, apesar de ser uma contínua promessa dos sucessivos Governos, e, desde 2019, faz parte integrante de Resoluções aprovadas pela Assembleia da República.

O número de oficiais de justiça tem vindo a ser drasticamente reduzido nos últimos anos. Nas últimas duas décadas, os tribunais perderam mais de 2500 funcionários, criando um défice de recursos humanos que a

inovação tecnológica está longe de colmatar.

Acresce que, atualmente, cerca de 60 % dos oficiais de justiça têm 50 ou mais anos de idade e cerca de 25 % têm 60 anos ou mais, constatando-se um decréscimo de cerca de 30 % de funcionários judiciais na última década.

Torna-se, pois, indispensável que seja adotada uma política de contratação de funcionários para os tribunais nos próximos anos que permita superar este défice.

A revisão do Estatuto dos Funcionários Judiciais, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 343/99, de 26 de agosto, aguarda há vários anos por uma revisão, num processo de negociação já excessivamente demorado e sem qualquer justificação que não seja a falta de vontade política dos sucessivos Governos para negociarem com os representantes destes trabalhadores.

Nesse sentido, o PCP considera essencial que seja aberto concurso para recrutamento dos funcionários necessários e que seja encetada e concluída a negociação do Estatuto dos Funcionários Judiciais.

Assim, nos termos da alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição e da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, os Deputados do Grupo Parlamentar do PCP propõem que a Assembleia da República adote a seguinte:

Resolução

A Assembleia da República resolve, nos termos do n.º 5 do artigo 166.º da Constituição, recomendar ao Governo que:

- 1 – Durante o ano de 2024, conclua a revisão do Estatuto dos Funcionários de Justiça.
- 2 – Crie 1500 vagas nos tribunais para recrutamento de funcionários judiciais e integração na respetiva carreira.
- 3 – O provimento das vagas previstas no número anterior, seja da responsabilidade da Direção-Geral da Administração da Justiça, ficando para este efeito dispensada de obter autorizações dos membros do Governo, e seja concretizado nos seguintes prazos:
 - a) 50 % até final de 2025;
 - b) 100 % até final de 2026.
- 4 – Sejam disponibilizadas pelo Ministério da Justiça as verbas necessárias às contratações para 2024, desde que solicitadas pela Direção-Geral da Administração da Justiça.

Assembleia da República, 24 de abril de 2024.

Os Deputados do PCP: António Filipe — Paula Santos — Paulo Raimundo — Alfredo Maia.

PROJETO DE RESOLUÇÃO N.º 55/XVII/1.^a DESLOCAÇÃO DO PRESIDENTE DA REPÚBLICA A ITÁLIA

Texto do projeto de resolução

S. Ex.^a o Presidente da República requereu, nos termos do n.º 1 do artigo 129.º e da alínea *b*) do artigo 163.º da Constituição, o assentimento da Assembleia da República para se deslocar a Itália, nos dias 22 e 23 de maio, em Visita Oficial, para participar na inauguração de uma exposição sobre os 50 anos do 25 de Abril no Mattatoio de Roma, e para intervir, como orador, na Conferência sobre o Estado da União, no Instituto Universitário

Europeu de Florença.

Assim, apresento à Assembleia da República, nos termos regimentais, o seguinte projeto de resolução:

A Assembleia da República resolve, nos termos da alínea *b*) do artigo 163.º e do n.º 5 do artigo 166.º da Constituição, dar assentimento à deslocação de S. Ex.ª o Presidente da República a Itália, nos dias 22 e 23 de maio, em Visita Oficial, para participar na inauguração de uma exposição sobre os 50 anos do 25 de Abril no Mattatoio de Roma, e para intervir, como orador, na Conferência sobre o Estado da União, no Instituto Universitário Europeu de Florença.

Palácio de São Bento, 24 de abril de 2024.

O Presidente da Assembleia da República, José Pedro Aguiar-Branco.

Mensagem do Presidente da República

Estando prevista a minha deslocação a Itália nos dias 22 e 23 de maio próximo, em Visita Oficial, para participar na inauguração de uma exposição sobre os 50 anos do 25 de Abril, no Mattatoio de Roma, e para intervir, como orador, na Conferência sobre o Estado da União, no Instituto Universitário Europeu de Florença, venho requerer, nos termos dos artigos 129.º, n.º 1, e 163.º, alínea *b*), da Constituição, o necessário assentimento da Assembleia da República.

Lisboa, 22 de abril de 2024.

O Presidente da República,



(Marcelo Rebelo de Sousa)

A DIVISÃO DE REDAÇÃO.