



DIÁRIO

da Assembleia da República

XVI LEGISLATURA

1.ª SESSÃO LEGISLATIVA (2024-2025)

SUMÁRIO

Projetos de Lei (n.ºs 85 e 86/XVI/1.ª):

N.º 85/XVI/1.ª (PAN) — Aprova o regime de faltas justificadas ao trabalho por motivo de morte ou assistência a animal de companhia.

N.º 86/XVI/1.ª (PAN) — Consagra o direito de dispensa ao serviço no dia de aniversário e possibilita o gozo dos feriados obrigatórios em dia distinto daquele em que recaiam, alterando o Código do Trabalho e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Projetos de Resolução (n.ºs 55 e 67/XVI/1.ª):

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

— Parecer da Comissão de Negócios Estrangeiros e Comunidades Portuguesas.

N.º 67/XVI/1.ª (PAN) — Medidas para um mercado de trabalho mais preparado e qualificado para fazer face aos desafios da transição para uma economia verde.

PROJETO DE LEI N.º 85/XVI/1.^a
APROVA O REGIME DE FALTAS JUSTIFICADAS AO TRABALHO POR MOTIVO DE MORTE OU ASSISTÊNCIA A ANIMAL DE COMPANHIA

Exposição de motivos

Os animais de companhia são cada vez mais vistos pelos portugueses como parte integrante do seu agregado familiar. Estudos demonstram que mais de 50 % dos lares portugueses têm um animal de companhia e que este número tende a aumentar devido à alteração dos núcleos familiares e à noção de que os animais contribuem profundamente para o bem-estar físico e psicológico dos seus detentores e do próprio agregado familiar. Mais recentemente, um [estudo da FEDIAF¹](#) estima que há pelo menos 4 616 000 animais de companhia, o que demonstra que a família é cada vez mais considerada como multiespécie. Para muitas pessoas que vivem sós ou em situação de vulnerabilidade social, os animais são, inclusivamente, muitas das vezes, a sua única companhia.

Apesar desta realidade, não existe ainda no nosso ordenamento jurídico um quadro legal que permita faltar justificadamente em caso de morte do animal ou para prestação de cuidados médico-veterinários urgentes ou inadiáveis.

No caso em particular da perda de animal de companhia, a dimensão do luto deve ser encarada como um direito pessoal e laboral do detentor, considerando os laços afetivos que o unem ao animal de companhia e a carga emocional que resulta dessa mesma perda.

Para o psicólogo Miguel Barbosa e o biólogo Ricardo R. Santos, investigadores no Núcleo Académico de Estudos e Intervenção sobre Luto, da Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa, lidar com a perda de um animal de companhia, que é considerado um membro da família, «pode ser tão ou mais difícil do que lidar com a perda de um amigo ou familiar». Acrescentam os investigadores que «tanto os estudos qualitativos e quantitativos, assim como a nossa experiência clínica na área de intervenção no luto por perda de animais companheiros, demonstram que a intensidade e a duração do luto por perda de um animal podem ser semelhantes [...] ao luto por perda de uma pessoa a quem se estava fortemente vinculado»².

Não obstante, acontece que a legislação portuguesa não reconhece ao detentor do animal de companhia, entendendo-se, para o efeito da presente iniciativa, a pessoa indicada no registo do Sistema de Informação de Animais de Companhia (doravante SIAC), o direito a faltar justificadamente ao trabalho por motivo de morte ou de assistência urgente ao animal de companhia entregue aos seus cuidados. Isto, apesar de, com a alteração ao Código Civil operada em 2017, com a Lei n.º 8/2017, Portugal ter reconhecido que «os animais são seres vivos dotados de sensibilidade e objeto de proteção jurídica em virtude da sua natureza» (artigo 201.º-B do Código Civil). Daqui, bem como do previsto no artigo 1305.º-A («Propriedade de animais»), decorrem deveres para quem detém um animal de companhia, incluindo a prestação de cuidados médico-veterinários, para mais quando urgentes e inadiáveis.

Com efeito, prevê o artigo 1305.º-A o seguinte:

«1 – O proprietário de um animal deve assegurar o seu bem-estar e respeitar as características de cada espécie e observar, no exercício dos seus direitos, as disposições especiais relativas à criação, reprodução, detenção e proteção dos animais e à salvaguarda de espécies em risco, sempre que exigíveis.

2 – Para efeitos do disposto no número anterior, o dever de assegurar o bem-estar inclui, nomeadamente:

- a) A garantia de acesso a água e alimentação de acordo com as necessidades da espécie em questão;
- b) A garantia de acesso a cuidados médico-veterinários sempre que justificado, incluindo as medidas profiláticas, de identificação e de vacinação previstas na lei.

¹ Annual report – FEDIAF (europeanpetfood.org).

² «Não sabia que se chorava por um cão» A perda de um animal de companhia – *Pet – Público* (publico.pt).

3 – O direito de propriedade de um animal não abrange a possibilidade de, sem motivo legítimo, infligir dor, sofrimento ou quaisquer outros maus-tratos que resultem em sofrimento injustificado, abandono ou morte» (sublinhado nosso).

Assim como o Código Civil, no seu artigo 493.º-A, dispõe que «no caso de lesão de animal de companhia de que tenha provindo a morte, a privação de importante órgão ou membro ou a afetação grave e permanente da sua capacidade de locomoção, o seu proprietário tem direito, nos termos do n.º 1 do artigo 496.º, a indemnização adequada pelo desgosto ou sofrimento moral em que tenha incorrido, em montante a ser fixado equitativamente pelo tribunal».

A norma transcrita, ao referir-se a «desgosto ou sofrimento moral», reconhece expressamente que a perda do animal de companhia comporta necessariamente sofrimento para o seu detentor e agregado familiar.

Conforme refere Walsh³, a perda de um animal de companhia pode ser profunda e, tal como acontece com outras perdas consideradas significativas, o luto pode ser intenso e o processo correspondente pode ser lento e difícil. Acrescenta o estudo que cerca de 85 % das pessoas relatam sintomas de luto na morte de um animal de estimação e mais de um terço têm um luto contínuo, aos seis meses algumas pessoas experienciam o processo de luto de forma tão dolorosa como se se tratasse da perda de um membro da sua família.

Acontece que enquanto o luto por um familiar ou amigo é compreendido, inclusivamente no local de trabalho, e os mecanismos sociais de apoio garantem essa mesma compreensão em todas as fases do luto e tornam a experiência menos dolorosa, no luto que se vive por um animal de estimação é, muitas vezes, desconsiderado.

Mas, hoje, cada vez mais psicólogos e detentores abordam a questão e pretendem sensibilizar para este sofrimento de perda, sendo que alguns psicólogos referem que «muitos dos seus clientes aproveitam a morte de familiares para poder falar da morte dos seus animais de estimação, como se quisessem desculpar-se por abordar o assunto e pelos sentimentos que essa morte lhes causa»⁴. Referem assim que «muitos questionam-se e culpam-se por sentirem mais a morte do seu *pet* do que de um familiar. Mas, para estes especialistas, esse sentimento de culpa ao perder um animal de estimação não deve existir já que ao perder um animal de estimação o seu dono vai atravessar as diferentes etapas que caracterizam o luto normal, ou o chamado “luto saudável”, sentido quando morre alguém de quem gostamos»⁵.

Demonstrativo da necessidade de apoio sobre este tema é o exemplo do serviço de apoio gratuito criado pela Blue Cross, no Reino Unido, para donos que perderam os animais de estimação, chamado [Pet Bereavement Support](#), que tem vindo a registar anualmente um aumento significativo do número de contactos. Algo que, ainda que este processo tenha vindo a suscitar interesse e maior compreensão, não existe suficiente apoio para os detentores.

Em famílias com crianças, este momento pode tornar-se particularmente importante e impactante, na medida em que pode ser a primeira vez que a criança lida com a perda.

Porém, e apesar de tudo o que vai exposto, os detentores veem-se obrigados a justificar o seu luto perante a entidade patronal e a solicitar dias de férias – ou mecanismo semelhante – para recuperar da perda ou para acompanhar alguma urgência médico-veterinária. Isto, porque incumbe aos detentores dos animais de companhia a prestação de cuidados médico-veterinários, podendo, em caso de omissão, incorrer o detentor em responsabilidade contraordenacional ou até criminal.

Desta forma, pelo presente projeto de lei, o Pessoas-Animais-Natureza pretende alterar o Código do Trabalho, bem como a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, prevendo que seja possível ao detentor do animal de companhia faltar justificadamente ao trabalho não só em caso de falecimento do seu animal (1 dia), como em casos de assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente urgente do mesmo (até 2 dias por ano). Para os efeitos da presente iniciativa, o trabalhador que tem direito a faltar justificadamente será aquele sob o qual, obrigatoriamente, incide o registo do animal em apreço junto do SIAC.

Mais se acrescenta, que, para os devidos efeitos, se aplicarão as normas de bem-estar animal, de acordo com o [enquadramento legal vigente](#), inclusivamente no Decreto-Lei n.º 314/2003, que prevê a limitação do alojamento de cães e gatos em prédios urbanos, rústicos ou mistos, e que condiciona o mesmo à existência de boas condições e ausência de riscos higio-sanitários. Este diploma, tendo como objetivo minimizar riscos de insalubridade ambiental e doenças transmissíveis ao homem, no presente caso significará a garantia de que o

³ Cfr. Walsh (2009), *Human-Animal Bonds II: The Role of Pets in Family Systems and Family Therapy*.

⁴ [Perder um animal de estimação: um luto que deve ser feito \(e-konomista.pt\)](#).

⁵ *Idem*.

trabalhador não tem a seu cargo mais do que a lei permite alojar nos prédios urbanos, nomeadamente até três cães ou quatro gatos adultos por cada fogo, não podendo no total ser excedido o número de quatro animais. Exceto se, a pedido do detentor, e mediante parecer vinculativo do médico veterinário municipal e do delegado de saúde, for autorizado alojamento até ao máximo de seis animais adultos, desde que se verifiquem todos os requisitos higiossanitários e de bem-estar animal legalmente exigidos, garantindo, concomitantemente, o respeito por esta norma e a limitação do direito que se pretende atribuir com a presente proposta.

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 o regime de faltas justificadas ao trabalho por motivo de morte ou assistência a animal de companhia, alterando, para o efeito, o Código do Trabalho, aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Artigo 2.º

Aditamento ao Código do Trabalho

É aditado o artigo 252.º-A ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação, com a seguinte redação:

«Artigo 252.º-A

Falta por motivo de morte ou assistência a animal de companhia

1 – O trabalhador tem direito a faltar justificadamente a um dia de trabalho por morte de animal de companhia que se encontre registado no Sistema de Informação de Animais de Companhia (SIAC) em seu nome.

2 – O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 2 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a animal de companhia registado no Sistema de Informação de Animais de Companhia (SIAC) em seu nome.

3 – Para justificação da falta, o trabalhador deve efetuar prova do caráter inadiável e imprescindível da assistência ou declaração comprovativa da morte do animal de companhia, emitida por entidade competente, nomeadamente pelo médico veterinário ou a entidade onde foram prestados os cuidados médico-veterinários ao animal.

4 – Para os efeitos do previsto no presente artigo, deve considerar a limitação prevista no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 314/2003, de 17 de dezembro, não podendo ser excedido o número total de animais aí previsto.»

Artigo 3.º

Alterações ao Código do Trabalho

É alterado o artigo 249.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 249.º

[...]

1 – [...].

2 – [...]:

a) [...]

b) [...]

- c) [...]
- d) [...]
- e) [...]
- f) [...]
- g) [...]
- h) [...]
- i) [...]
- j) [...]
- k) [...]
- l) As motivadas por morte de animal de companhia ou por assistência a animal de companhia, nos termos do artigo 252.º-A.

3 – [...]»

Artigo 4.º

Alterações à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

É alterado o artigo 134.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o qual passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 134.º

[...]

1 – [...]

2 – [...]:

- a) [...]
- b) [...]
- c) [...]
- d) [...]
- e) [...]
- f) [...]
- g) [...]
- h) [...]
- i) [...]
- j) [...]
- k) [...]
- l) [...]
- m) [...]
- n) [...]

o) As motivadas por morte de animal de companhia ou por assistência a animal de companhia, nos termos do artigo 252.º-A do Código do Trabalho.

3 – [...]

4 – [...]:

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

5 – [...]

6 – [...]»

Artigo 5.º
Entrada em vigor

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

Assembleia da República, 30 de abril de 2024.

A Deputada do PAN, Inês de Sousa Real.

PROJETO DE LEI N.º 86/XVI/1.ª

CONSAGRA O DIREITO DE DISPENSA AO SERVIÇO NO DIA DE ANIVERSÁRIO E POSSIBILITA O GOZO DOS FERIADOS OBRIGATÓRIOS EM DIA DISTINTO DAQUELE EM QUE RECAIAM, ALTERANDO O CÓDIGO DO TRABALHO E A LEI GERAL DO TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS

Exposição de motivos

Os rendimentos resultantes do trabalho correspondem à forma típica de subsistência da população portuguesa. As condições laborais têm vindo a degradar-se ao longo dos anos, associadas a uma elevada precariedade laboral e a longas jornadas de trabalho. Tal tem consequências gravosas para a vida das pessoas, porquanto se verifica que, na prática, se dedica a maior parte do dia à vida profissional, em detrimento da vida pessoal e familiar.

De acordo com os dados do Eurostat, publicados em 2023, os trabalhadores em Portugal trabalham em média 39,9 horas por semana, ou seja, quase duas horas e meia a mais do que a média da União Europeia. Tal significa que o nosso País ocupa a sexta posição entre os países europeus com maior carga laboral horária, só sendo superado pela Sérvia (43,3 horas), pela Grécia (41 horas), pela Polónia (40,4 horas), pela Roménia e pela Bulgária (ambas com 40,2 anos).

Além disso, a elevada carga horária tem consequências graves na vida das pessoas. Na sociedade moderna, os pais veem-se submetidos a um ritmo alucinante, trabalhando todo o dia, com exigências profissionais cada vez maiores, deixando pouco tempo e disponibilidade para estarem com os filhos. Os tempos de descanso e de lazer são cada vez menos e com menor qualidade.

Não podemos esquecer que os recursos mais importantes de uma empresa são os seus recursos humanos. A eficiência e produtividade dos trabalhadores está diretamente dependente do seu grau de satisfação quanto às condições laborais oferecidas.

Estudos internacionais, realizados pela Harvard Business Review (HBR) e Gallup, mostram que os profissionais mais felizes são mais produtivos e faltam em média menos 15 dias do que os seus colegas. O estudo da HBR sublinha ainda que as empresas «mais felizes» geram entre 30 % a 40 % de negócio adicional. Segundo Georg Dutschke, professor e investigador da Universidade Autónoma e um dos responsáveis pelo estudo *Happiness Works*, as empresas têm de olhar para a felicidade profissional como um conceito estratégico na gestão das organizações e dos recursos humanos, não se falando de «emoções e sentimentos, mas da mudança efetiva de comportamentos, através da implementação de práticas, processos e relações hierárquicas que imprimem uma lógica de felicidade no contexto laboral». Por este motivo, e ao contrário do que se possa pensar, a redução da carga horária e, em consequência, a possibilidade de o trabalhador conseguir ter maiores períodos de descanso e lazer estão diretamente associadas a uma maior produtividade.

Ciente destes dados, com a presente iniciativa, o PAN pretende de forma equilibrada assegurar mais tempo de descanso e lazer aos trabalhadores, por via da consagração de dois novos direitos laborais.

Por um lado, propõe-se a consagração de um direito de dispensa ao serviço no dia de aniversário, sem perda

de remuneração, para os trabalhadores do setor público e do setor privado, e em termos que assegurem:

- Que os trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, terão direito de dispensa a ser gozada no dia 1 de março;
- Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, o direito de dispensa seja gozado no dia útil seguinte; e
- Que os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte ao do seu aniversário.

A consagração legal – e com carácter universal – deste direito de dispensa tornaria o nosso País pioneiro a nível mundial, no entanto importa dizer que – tal como sucede noutros países – em Portugal o reconhecimento deste direito ocorre em muitas empresas e setores por via de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (nomeadamente ao nível da Administração Pública local), de contrato de trabalho, de acordo informal entre empregador e trabalhador ou de decisão unilateral do empregador.

Sendo inequívoco o carácter simbólico do dia de aniversário e de que esta se trata de uma medida de valorização simbólica da individualidade de cada trabalhador, a generalização de uma *birthday leave*/licença por aniversário assume o potencial:

- Para aumentar a confiança, criatividade e o espírito de missão dos trabalhadores, seja por dar um sinal de equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal, seja por dar um sinal de valorização do trabalhador; e
- Para assegurar uma maior retenção de talentos, seja por trazer um fortalecimento da cultura da empresa, seja por ser uma política diferenciadora face a outros países.

Por outro lado, propõe-se que, em linha com o que sucede em países como a Suíça ou a Inglaterra, seja possível que, mediante acordo entre empregador e trabalhador ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, os feriados obrigatórios:

- Que recaiam em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, podem ser observados na segunda-feira da semana subsequente; ou
- Que recaiam numa terça-feira, quarta-feira ou quinta-feira, podem ser observados na segunda-feira da semana subsequente.

Esta proposta revela-se como tendo potencial para aumentar a confiança, criatividade e espírito de missão dos trabalhadores, uma vez que através desta medida o empregador reconhece a flexibilidade e a confiança nos seus trabalhadores, ao dar-lhes autonomia para escolher quando gozar o seu feriado em determinadas condições e evitando que tenham de gastar dias de férias para conseguir fazer as comumente chamadas «pontes».

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 altera:

- a) O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual; e
- b) A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos 234.º e 236.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a

ter a seguinte redação:

«Artigo 234.º
[...]

1 – [...]

2 – [...]

3 – Mediante acordo entre empregador e trabalhador ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, os feriados obrigatórios:

a) Que recaiam em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, podem ser observados na segunda-feira da semana subsequente; ou

b) Que recaiam numa terça-feira, quarta-feira ou quinta-feira, podem ser observados na segunda-feira da semana subsequente.

Artigo 236.º
[...]

1 – [...]

2 – O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou o contrato de trabalho não podem estabelecer feriados diferentes dos indicados nos artigos anteriores, salvo nos casos previstos no artigo 234.º, n.º 3.»

Artigo 3.º

Aditamento ao Código do Trabalho

É aditado o artigo 236.º-A ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a seguinte redação:

«Artigo 236.º-A
Dispensa ao serviço no dia de aniversário

1 – O trabalhador tem direito a dispensa ao serviço, sem perda de remuneração, no seu dia de aniversário.

2 – Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço no dia 1 de março.

3 – Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso de o dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, deverá ser concedido ao trabalhador o dia útil seguinte.

4 – Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

5 – As dispensas de serviço previstas nos números anteriores são equiparadas a serviço efetivo, para todos os efeitos legais.»

Artigo 5.º

Alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

O artigo 122.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 122.º
[...]

1 – [...]

2 – Sem prejuízo do disposto nos números seguintes ou em lei especial, é aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas o regime de feriados e de dispensa ao serviço no dia de aniversário estabelecido no Código do Trabalho.

3 – [...]

4 – [...]».

Artigo 6.º

Alteração à organização sistemática do Código do Trabalho

É alterada a epígrafe da Subsecção IX do Capítulo II do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, para «Feriados e dia de aniversário», contendo os artigos 234.º a 236.º-A.

Artigo 7.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor com o Orçamento do Estado subsequente à sua aprovação.

Assembleia da República, 30 de abril de 2024.

A Deputada do PAN, Inês de Sousa Real.

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

Parecer da Comissão de Negócios Estrangeiros e Comunidades Portuguesas

• Considerandos

1. Nos termos do artigo 129.º e da alínea d) do artigo 133.º da Constituição da República Portuguesa – doravante Constituição – dirigiu S. Ex.^a o Presidente da República, uma mensagem à Assembleia da República, por carta datada de 22 de abril de 2024, solicitando, em cumprimento do n.º 1 do artigo 129.º e da alínea b) do artigo 163.º da Constituição, bem como do artigo 246.º e seguintes do Regimento da Assembleia da República (Regimento), o assentimento para a sua deslocação a Itália entre os dias 22 e 23 de maio.

2. S. Ex.^a, o Presidente da Assembleia da República, tomou a iniciativa de apresentar o Projeto de Resolução n.º 55/XVI/1.^a, nos termos do disposto na alínea b) do artigo 163.º da Constituição e do artigo 249.º do Regimento, com data de 24 de abril de 2024. Nesse mesmo dia, a iniciativa foi admitida e baixou à Comissão de Negócios Estrangeiros e Comunidades Portuguesas, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 247.º do Regimento.

3. O Projeto de Resolução n.º 55/XVI/1.^a foi objeto de discussão na Comissão de Negócios Estrangeiros e Comunidades Portuguesas, em reunião de 30 de abril de 2024, tendo o parecer proposto pelo Presidente da Comissão sido aprovado com os votos favoráveis dos Grupos Parlamentares do PSD, do PS, do CH, da IL, do BE, do PCP e do CDS-PP, e com ausência do L.

4. A Comissão de Negócios Estrangeiros e Comunidades Portuguesas, por proposta do seu presidente, exarou o seguinte parecer:

Parecer

A Comissão de Negócios Estrangeiros e Comunidades Portuguesas, nos termos constitucional e regimentalmente aplicáveis, é favorável ao assentimento para ausência do território nacional, requerido por S. Ex.^a o Presidente da República, para o período compreendido entre os dias 22 e 23 do próximo mês de maio, tendo em vista a sua deslocação a Itália, para participar na inauguração de uma exposição sobre os 50 anos do 25 de Abril, no Mattatoio de Roma, e para intervir na Conferência sobre o Estado da União no Instituto Universitário Europeu de Florença.

Realizada a sua discussão e votação, remete-se este parecer a S. Ex.^a o Presidente da Assembleia da República, nos termos e para os efeitos do artigo 247.º do Regimento da Assembleia da República.

Palácio de São Bento, em 30 de abril de 2024.

O Presidente da Comissão, Sérgio Sousa Pinto.

Nota: O parecer foi aprovado por unanimidade, com votos a favor do PSD, do PS, do CH, da IL, do BE, do PCP e do CDS-PP, tendo-se registado a ausência do L, na reunião da Comissão do dia 30 de abril de 2024.

PROJETO DE RESOLUÇÃO N.º 67/XVII/1.^a

MEDIDAS PARA UM MERCADO DE TRABALHO MAIS PREPARADO E QUALIFICADO PARA FAZER FACE AOS DESAFIOS DA TRANSIÇÃO PARA UMA ECONOMIA VERDE

Exposição de motivos

A transição climática, decorrente das metas de neutralidade carbónica previstas no Acordo de Paris, no Pacto Ecológico Europeu e na Lei de Bases do Clima, implicará uma grande transformação na atividade económica com fortes impactos ao nível dos empregos, competências e formação, que para ser bem-sucedida e ser feita com justiça social deverá ter os seus impactos antecipados o máximo possível.

De acordo com um estudo recente levado a cabo por um conjunto de investigadores da Universidade do Minho¹, os chamados empregos verdes representam apenas 13,2 % do emprego total em Portugal e estima-se que a transição para uma economia de baixo carbono exigirá que o nosso País faça a requalificação de 150 mil trabalhadores e levará à criação de 42 mil novos postos de trabalho, maioritariamente nas áreas científicas, da energia e de consultadoria.

Estudos levados a cabo pelo ManpowerGroup revelam que 65 % dos empregadores em Portugal estão atualmente a recrutar para empregos verdes ou planeiam fazê-lo, contudo 81 % destes empregadores afirmam ter dificuldades em Portugal em encontrar profissionais qualificados para o efeito.

Um dos caminhos para fazer face a estes desafios e problemas passa pela aposta na formação profissional, e para o efeito o anterior Governo criou, por via da Resolução do Conselho de Ministros n.º 87/2022, de 4 de outubro, e da Portaria n.º 21/2023, de 6 de janeiro, o Programa Trabalhos & Competências Verdes/Green Skills & Jobs, sob a égide do Instituto do Emprego e Formação Profissional.

Este é um programa que se apresenta com objetivos importantes para a transição para uma economia de baixo carbono, dos quais se destacam a prevenção «do risco de desemprego e promover a manutenção dos postos de trabalho nas entidades empregadoras direta e indiretamente afetadas pelo aumento dos custos da energia», a promoção «da reconversão e (re)inserção profissional de desempregados no âmbito da economia

¹ Francisco Carballo-Cruz, João Cerejeira, Rita Sousa e Sergey Volozhenin, *Economia Verde e a Evolução do Mercado de Trabalho em Portugal*, Centro de Relações Laborais, 2022.

verde e a sua colocação em vagas identificadas junto das entidades empregadoras» e o objetivo de «dotar o mercado de trabalho de ativos com competências adequadas e que favoreçam um mais rápido ajustamento entre a oferta e procura de emprego na área da transição e eficiência energética». O seu conteúdo formativo também se afigura relevante, com uma série de temáticas no âmbito da transição energética que desenvolvem, tais como a eficiência energética, a energia renovável, a eficiência hídrica, a mobilidade sustentável ou a economia circular.

Contudo, este programa apresenta-se com um conjunto de limitações estruturais que deveriam ser reponderadas. Por um lado, o âmbito dos destinatários deste programa é demasiado limitado para a dimensão dos desafios decorrentes da transição climática, já que só abrange «trabalhadores das empresas e de outras entidades empregadoras, direta ou indiretamente afetadas pelo aumento dos custos de energia ou em processo de aceleração da transição e eficiência energética» e os «desempregados, com idade igual ou superior a 18 anos, inscritos no Instituto do Emprego e da Formação Profissional». Por outro lado, este é um programa de vigência temporária (até 31 de dezembro de 2024, ainda que prorrogável) e excessivamente associado ao aumento dos preços da energia gerado pela guerra na Ucrânia e aos desafios da transição energética, ignorando por completo, por exemplo, o contexto de seca estrutural que o País vive e o impacto de fenómenos climáticos extremos em certos setores de atividade.

Para o PAN, a formação profissional destinada a alargar as competências verdes dos trabalhadores não pode ter um âmbito tão estreito como o deste programa nem tampouco pode ser encarada como algo excecional ou pontual.

Por isso mesmo, com a presente iniciativa o PAN pretende que até ao final do corrente ano o Governo leve a cabo, por um lado, uma avaliação dos resultados do Programa Trabalhos & Competências Verdes/Green Skills & Jobs, nomeadamente sobre a adequação do respetivo conteúdo formativo às necessidades do mercado nacional e sobre a satisfação dos formandos e impacto do programa na sua carreira profissional.

Por outro lado, é essencial que, levando em conta os resultados da dita avaliação e procurando suprir a falta de competências verdes da mão-de-obra existente, o Governo proceda à reformulação do Programa Trabalhos & Competências Verdes/Green Skills & Jobs, em termos que possibilitem alargar o número potencial de destinatários, de modo a incluir os trabalhadores das empresas e de outras entidades empregadoras, direta ou indiretamente, afetadas pela seca estrutural/escassez hídrica que afeta o País, de setores onde se perspetiva uma maior necessidade de reconversão de competências em profissões existentes – que de acordo com o mencionado estudo levado a cabo por um conjunto de investigadores da Universidade do Minho são os setores dos transportes e armazenagem, da captação, tratamento e distribuição de água, de saneamento, gestão de resíduos e despoluição, e das atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares.

Deverá, ainda, abrir-se o caminho a que possam concorrer a este programa ou programa similar trabalhadores potencialmente afetados pelo processo de transição climática e que pretendam explorar outras alternativas laborais ou trabalhadores que queiram desenvolver as suas competências verdes, cujas entidades empregadoras não pretendam apresentar candidatura a este programa – sendo evidentemente necessário ponderar da necessidade de se criarem bolsas ou licenças para desenvolvimento de competências verdes que o possibilite e impeça perda de remuneração. Relembre-se que indo ao encontro desta preocupação do PAN, o já citado estudo dos investigadores da Universidade do Minho apontou para a necessidade de as políticas de formação para o emprego deixarem de ter um foco quase exclusivo nos processos de recolocação de trabalhadores.

Por fim e em linha com o recomendado pelo mencionado estudo, é essencial:

- Repensar e adaptar o Catálogo Nacional de Qualificações, em termos que possibilitem identificar as competências necessárias (verdes e afins) para dar uma resposta transversal às novas exigências, diretas e indiretas, colocadas pela transição climática nesta matéria nos vários setores de atividade e nas qualificações emergentes no âmbito da sustentabilidade, da economia circular, da redução de emissões, da eficiência energética, das energias renováveis e eficiência hídrica;
- Criar uma estrutura autónoma no âmbito dos Sistemas de Antecipação de Necessidades de Qualificação, gerido pela Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, em articulação com os Ministérios do Ambiente, da Educação, da Economia e do Trabalho, as confederações sindicais e empresariais, o Conselho para a Ação Climática, o Conselho Nacional do Ambiente e do Desenvolvimento Sustentável, e o INE, com a

competência para monitorizar as necessidades potenciais do mercado, em termos de educação e formação, para responder ao crescimento dos empregos verdes e das competências verdes e aos desafios da transição climática, bem como difundir conhecimento sobre empregos e competências verdes. Sublinhe-se que metodologia similar está a ser utilizada em França, onde, em 2010, foi criado o Observatoire National des Emplois et Métiers de l'Économie Verte, criado para identificar e compreender melhor os empregos na economia verde num contexto de reorientação do modelo económico ditado pelas exigências de transição climática e que também produz métodos e números de referência e análises para a difusão do conhecimento sobre empregos e profissões na economia verde.

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 procurando assegurar um mercado de trabalho mais preparado e qualificado para os desafios da transição para uma economia verde, resolve, nos termos do n.º 5 do artigo 166.º da Constituição da República Portuguesa, recomendar ao Governo:

a) Que leve a cabo uma avaliação dos resultados do Programa Trabalhos & Competências Verdes/Green Skills & Jobs, nomeadamente sobre a adequação do respetivo conteúdo formativo às necessidades do mercado nacional e sobre a satisfação dos formandos e impacto do programa na respetiva carreira profissional;

b) Que, partindo dos resultados de tal avaliação, proceda à reformulação do Programa Trabalhos & Competências Verdes/Green Skills & Jobs, em termos que possibilitem alargar o número potencial de destinatários e passar a incluir os trabalhadores das entidades empregadoras, direta ou indiretamente, afetadas pela seca ou escassez hídrica e de setores onde se perspetiva uma maior necessidade de reconversão de competências em profissões existentes, nomeadamente os setores dos transportes e armazenagem, da captação, tratamento e distribuição de água, e de saneamento, gestão de resíduos e despoluição;

c) Que na referida reformulação preveja a possibilidade de apresentação de candidatura à frequência deste programa ou programas similares por trabalhadores potencialmente afetados pelo processo de transição climática e que pretendam explorar outras alternativas laborais e por trabalhadores que queiram desenvolver as suas competências verdes, cujas entidades empregadoras não pretendam apresentar candidatura a este programa, ponderando para o efeito a criação de bolsas ou licenças para desenvolvimento de competências verdes;

d) Que leve a cabo as diligências necessárias a uma adaptação do Catálogo Nacional de Qualificações, em termos que possibilitem identificar as competências necessárias para dar uma resposta transversal às novas exigências, diretas e indiretas, colocadas pela transição climática nesta matéria nos vários setores de atividade e nas qualificações emergentes no âmbito da sustentabilidade, da economia circular, da redução de emissões, da eficiência energética, das energias renováveis e eficiência hídrica; e

e) Que avalie a criação de uma estrutura autónoma a funcionar no âmbito dos Sistemas de Antecipação de Necessidades de Qualificação, que, em estreita articulação com os Ministérios do Ambiente, da Educação, da Economia e do Trabalho, as confederações sindicais e empresariais, o Conselho para a Ação Climática, o Conselho Nacional do Ambiente e do Desenvolvimento Sustentável, e o INE, tenha a competência para monitorizar as necessidades potenciais do mercado, em termos de educação e formação, para responder ao crescimento dos empregos verdes e das competências verdes e aos desafios da transição climática, bem como para difundir conhecimento sobre empregos e competências verdes em Portugal.

Palácio de São Bento, 30 de abril de 2024.

A Deputada do PAN, Inês de Sousa Real.