

SUMÁRIO JURÍDICO*
**DILIGÊNCIA DEVIDA
EM MATÉRIA DE
DIREITOS HUMANOS
E AMBIENTE**

MARÇO 2021

* Sumário jurídico elaborado pelo NOVA BHRE

RESUMO

Originalmente introduzido nos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, o conceito de diligência devida em matéria de direitos humanos tem vindo a ganhar força nos últimos anos, dado que um número crescente de partes interessadas tem vindo a apelar a uma nova regulamentação vinculativa sobre o tema. Este sumário jurídico visa explicar o que significa a diligência devida em matéria de direitos humanos e ambiente, e delinear os atuais desenvolvimentos legislativos sobre a matéria, tanto a nível nacional como europeu.

ANTECEDENTES

Há cerca de 10 anos, em junho de 2011, o Conselho de Direitos Humanos aprovou por unanimidade os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGPs)¹ que representaram a **primeira orientação ao nível das Nações Unidas** tanto para os Estados como para as empresas em relação aos negócios e aos direitos humanos.

Os UNGPs são um **instrumento jurídico não vinculativo** que não cria obrigações juridicamente vinculativas nem para os Estados nem para as empresas, mas apenas fornece orientações. No entanto, têm sido extremamente influentes e muitos Estados e empresas têm-se empenhado na sua implementação. Como tal, representam um **quadro globalmente reconhecido e com autoridade** sobre as empresas e os direitos humanos².

Os UNGPs esboçam deveres e responsabilidades diferentes, mas complementares, dos Estados e das empresas que giram em torno de 3 pilares:

Pilar 1: O dever do Estado de proteger os direitos humanos - que reafirma as obrigações já existentes dos Estados ao abrigo do direito internacional dos direitos humanos para proteger os indivíduos dentro do seu território ou sob a sua jurisdição contra abusos dos direitos humanos, incluindo por parte de terceiros, tais como empresas.

Pilar 2: A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos - que define a expectativa de que as empresas tomem medidas concretas para evitar prejudicar os direitos humanos das pessoas através das suas próprias atividades e através das suas relações comerciais.

Pilar 3: Acesso a reparação - que clarifica o papel tanto dos Estados como das empresas para assegurar que aqueles cujos direitos humanos foram afetados pelas atividades empresariais possam obter uma reparação eficaz.

Os UNGPs salientam que as empresas podem ter um impacto em praticamente todo o espectro dos direitos humanos internacionalmente reconhecidos.³ A responsabilidade das empresas de respeitar ao abrigo do Pilar 2 **abrange, portanto, todos os direitos humanos internacionalmente reconhecidos** “entendidos, no mínimo, como os expressos na Carta



¹ OHCHR, *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework (UNGPs)*, 2011 https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf

² *UN Working Group on Business and Human Rights, Background note "UN Guiding Principles at 10 Business and Human Rights: Towards a Decade of Global Implementation"*, junho 2020 em: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/UNGPsBizHRsnext10.aspx>

³ Os direitos humanos são padrões básicos inerentes a todos os seres humanos, independentemente da nacionalidade, local de residência, sexo, origem nacional ou étnica, cor, religião, língua ou qualquer outro estatuto. Vão desde o direito à vida até ao direito à alimentação, e incluem (mas não se limitam a) direito a não ser sujeito à escravatura, servidão ou trabalho forçado, direito à privacidade, direito à liberdade de reunião e associação, direito à educação, direito ao trabalho, direito à vida familiar, direito a um nível de vida adequado e direito à saúde. Ver *United Nations - Human Rights Office of the High Commissioner, What are human rights?*. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/issues/pages/whatarehumanrights.aspx>

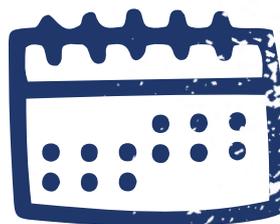
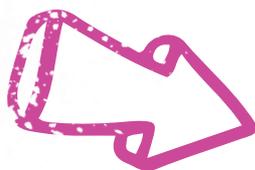


Internacional dos Direitos Humanos⁴ e os princípios relativos aos direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho para os Princípios e Direitos Fundamentais dos Trabalhadores⁵. A responsabilidade empresarial de respeitar os direitos humanos existe “**para além do cumprimento das leis e regulamentos nacionais** que protegem os direitos humanos” e é independente das capacidades ou da vontade dos Estados de cumprirem as suas próprias obrigações em matéria de direitos humanos.⁶

Para além disso, os UNGPs estabelecem que as empresas podem ter de considerar normas adicionais, devendo também prestar especial atenção aos direitos humanos de indivíduos de grupos ou populações particularmente vulneráveis (por exemplo, povos indígenas; mulheres, minorias nacionais ou étnicas, religiosas e linguísticas; crianças; pessoas com deficiência; e trabalhadores migrantes e as suas famílias), onde possam ter impactos negativos sobre os seus direitos humanos.⁷

Os UNGP esclarecem que, para cumprir esta responsabilidade de respeitar os direitos humanos, as empresas devem ter em vigor políticas e processos adequados à sua dimensão e circunstâncias, incluindo:

- (1) Um **compromisso político**;
- (2) Um **processo de diligência devida em matéria de direitos humanos** para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas da forma como abordam os seus impactos sobre os direitos humanos;
- (3) **Processos para permitir a reparação** de quaisquer impactos adversos nos direitos humanos que causem ou para os quais contribuam.⁸



⁴ A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) proclamada pela Assembleia Geral da ONU a 10 de Dezembro de 1948 foi o primeiro documento legal a estabelecer um padrão comum de resultados para todos os povos e todas as nações. A DUDH, juntamente com o Pacto Internacional para os Direitos Cívicos e Políticos e o Pacto Internacional para os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, formam a [Carta Internacional dos Direitos](#).

⁵ UNGPs, Princípio Orientador 12 e Comentários.

⁶ UNGPs, Comentário ao Princípio Orientador 11.

⁷ UNGPs, Comentário ao Princípio Orientador 12.

⁸ UNGPs, Princípio Orientador 15.

O CONCEITO DE DILIGÊNCIA DEVIDA EM MATÉRIA DE DIREITOS HUMANOS

No centro do segundo pilar dos UNGPs, o conceito de diligência devida em matéria de direitos humanos e ambiente é um **instrumento de gestão fundamental** para que as empresas cumpram a sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos.

→ **A que se refere a diligência devida em matéria de direitos humanos?**

A **diligência devida em matéria de direitos humanos** consiste num processo - ou um conjunto de processos - que todas as empresas devem implementar a fim de **identificar, prevenir, mitigar e prestar contas** da forma como abordam os impactos adversos para os direitos humanos, potenciais e reais, com os quais podem estar envolvidas.⁹

→ **Como podem as empresas envolver-se com impactos negativos nos direitos humanos?**

Há várias formas de as empresas se poderem envolver com impactos adversos nos direitos humanos, as quais devem ser todas abrangidas pelo exercício da diligência devida em matéria de direitos humanos. Em particular:

- As empresas podem **causar** o impacto através das suas próprias atividades.
 - Exemplos incluem (entre outros): trabalhadores de fábricas expostos a condições perigosas sem equipamento de segurança adequado, libertação de efluentes químicos que constituem a principal fonte de poluição do abastecimento de água de uma comunidade; ou discriminação racial sistemática no tratamento dos clientes.¹⁰
- As empresas podem **contribuir para** o impacto através das suas próprias atividades **quer diretamente, quer através de terceiros** (por exemplo, outra empresa, uma empresa de segurança, um Governo, etc.).
 - Exemplos incluem (entre outros): ter práticas de compra que são conducentes à violação das normas laborais por parte dos fornecedores a fim de entregar (por exemplo, alterar os requisitos dos produtos aos fornecedores no último minuto sem quaisquer ajustamentos em termos de prazos de produção e preços), fornecer dados pessoais dos utilizadores da Internet a um Governo que utiliza os dados para localizar e processar dissidentes políticos contrários aos direitos humanos; visar alimentos e bebidas com alto teor de açúcar em crianças, com um impacto na obesidade infantil.¹¹



⁹ United Nations General Assembly, *Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises: Corporate human rights due diligence – emerging practices, challenges and ways forward*, 16 July 2018, A/73/163. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N18/224/87/PDF/N1822487.pdf?OpenElement>

¹⁰ OHCHR, *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretative Guide*, 2012, HR/PUB/12/02. Disponível em: https://www.ohchr.org/documents/publications/hr.pub.12.2_en.pdf

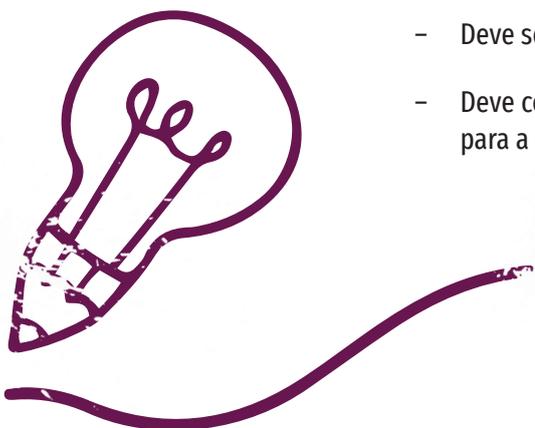
¹¹ *Ibid.*, em 17

- Os impactos adversos nos direitos humanos podem ser causados por entidades com as quais as empresas têm uma relação comercial e estão **diretamente ligadas às suas operações, produtos ou serviços**.¹²
 - Exemplos incluem (entre outros): a concessão de empréstimos financeiros a uma empresa para atividades comerciais que, em violação das normas acordadas, resultam no despejo de comunidades;¹³ a utilização de trabalho infantil por um subcontratado de um fornecedor de uma empresa de retalho para bordar produtos de vestuário, em violação das obrigações contratuais.

→ **Em que consiste o exercício da diligência devida em matéria de direitos humanos para as empresas?**

Os processos de diligência devida em matéria de direitos humanos consistem em **4 etapas principais**¹⁴:

1. **Identificar e avaliar** os impactos reais e potenciais nos direitos humanos;
 2. **Integrar e agir com base** nas conclusões;
 3. **Acompanhamento das respostas**;
 4. **Comunicação externa e relatórios** sobre a forma como os impactos são abordados.
- O exercício da diligência devida em matéria de direitos humanos deve ser **proporcional**:
 - à **dimensão da empresa** - processos mais complexos serão normalmente esperados por parte das empresas maiores do que por parte das micro e pequenas empresas;
 - aos **riscos de graves impactos sobre os direitos humanos** - permite uma priorização baseada na gravidade dos riscos para os direitos humanos;
 - à **natureza e ao contexto das suas operações** - deve ser específica ao contexto.
 - Deve ser um **processo contínuo** (e não um exercício pontual).
 - Deve concentrar-se nos **riscos para as pessoas e para o planeta**, e não nos riscos para a empresa.¹⁵



¹² UNGPs, Princípio Orientador 17.

¹³ OHCHR, *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretative Guide*, op. cit., em 17.

¹⁴ OHCHR, *Frequently asked questions about the guiding principles on business and human rights*, 2014, question 26, https://www.ohchr.org/documents/publications/faq_principlesbusinessshr.pdf

¹⁵ *United Nations General Assembly, Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises: Corporate human rights due diligence – emerging practices, challenges and ways forward*, 16 July 2018, A/73/163.



→ A que se refere a diligência devida ambiental?

O conceito de diligência devida em matéria de direitos humanos foi incorporado em várias normas e instrumentos internacionais, tais como as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais e materiais relacionados,¹⁶ e a Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da OIT.¹⁷

Nas Diretrizes da OCDE, foi também utilizada para cobrir outras áreas, tais como o ambiente. Como resultado, espera-se também que as empresas exerçam a diligência devida ambiental a fim de **identificar, prevenir, mitigar e prestar contas** da forma como abordam os seus impactos adversos sobre o ambiente, o que inclui as alterações climáticas.

Além disso, as **alterações climáticas** e os **direitos humanos** estão intrinsecamente inter-relacionados¹⁸, uma vez que as alterações climáticas ameaçam o gozo efetivo de uma série de direitos humanos, incluindo o direito à vida, água e saneamento, alimentação, saúde, habitação, autodeterminação, cultura e desenvolvimento.¹⁹ Num relatório de 2019, o Relatório do Relator Especial das Nações Unidas sobre pobreza extrema e direitos humanos salientou que:²⁰

“As alterações climáticas ameaçam o futuro dos direitos humanos e arriscam-se a desfazer os últimos cinquenta anos de progresso no desenvolvimento, na saúde global e na redução da pobreza”.

Acrescentou ainda que:

*“Mesmo no melhor dos cenários, centenas de milhões enfrentarão insegurança alimentar, migração forçada, doenças e morte”.*²¹

O relatório salientou o papel crucial a ser desempenhado pelas empresas no fornecimento e implementação de soluções para as alterações climáticas.²² Sublinha que:

*“As empresas de combustíveis fósseis são o principal motor das alterações climáticas: em 2015, a indústria de combustíveis fósseis e os seus produtos foram responsáveis por 91% das emissões industriais globais de gases com efeito de estufa e 70% de todas as emissões de origem humana”.*²³

¹⁶ OECD, *OECD Guidelines for Multinational Enterprises* (OECD Publishing 2011) 25 maio 2011, em: <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>. As Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais (OECD Guidelines) são recomendações dos governos aderentes às empresas multinacionais sobre conduta empresarial responsável. Abrangem questões tais como direitos laborais, proteção ambiental, direitos humanos, proteção do consumidor, divulgação de informação e luta contra a corrupção. Até à data, 50 Estados aderiram às Diretrizes: todos os 37 Estados membros da OCDE e 13 não membros.

¹⁷ OIT, Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, Adotada pelo Conselho de Administração do Bureau Internacional do Trabalho na sua 204ª Sessão (Geneva, novembro, 1977) e alterada nas suas 279ª (novembro 2000), 295ª (março 2006) e 329ª (março 2017) sessões.

¹⁸ OHCHR, *Understanding human rights and climate change. Submission of the Office of the High Commissioner for Human Rights to the 21st Conference of the parties to the United Nations Framework Convention on Climate Change, June 2012*; UN Human Rights Council, *Report of the Special Rapporteur on extreme poverty and human rights “Climate change and poverty”*, 17 July 2019, A/HRC/41/39, pp. 3-4.

¹⁹ UN Human Rights Council, *Report of the Special Rapporteur on the issue of human rights obligations relating to the enjoyment of a safe, clean, healthy and sustainable environment, 1 February 2016, A/HRC/31/52* em: http://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/31/52 p. 13.

²⁰ UN Human Rights Council, *Report of the Special Rapporteur on extreme poverty and human rights “Climate change and poverty”*, 25 June 2019, A/HRC/41/39 em: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Poverty/Pages/ClimateChange.aspx>

²¹ *Ibid.*, em 1.

²² *Ibid.*, em 13.

²³ *Ibid.*, em 10

→ **Porque é que é importante a diligência devida em matéria de direitos humanos e ambiente?**

Os processos de diligência devida em matéria de direitos humanos e ambiente foram identificados como uma prática central de uma conduta empresarial responsável, **fundamental para o cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU.**²⁴

A diligência devida em matéria de direitos humanos e ambiente **visa proteger as pessoas e o planeta**, estabelecendo as **medidas proativas** que as empresas devem tomar para evitar infringir os direitos humanos de terceiros e o ambiente, e abordar os impactos adversos com que estão envolvidas.

Para as empresas, o exercício da diligência devida em matéria de direitos humanos e ambiente pode ajudar a gerir os riscos de **reputação**, bem como os **riscos legais** emergentes, e a melhorar as suas relações com as partes interessadas, tais como **consumidores e investidores**. Num **estudo recente realizado para a Comissão Europeia**, que realizou um inquérito a mais de 300 empresas em toda a Europa, quase 70% das empresas consideraram que a introdução de uma legislação a nível da UE sobre diligência devida obrigatória em matéria de direitos humanos e ambiente seria **benéfica para as empresas**, na medida em que nivelaria as condições de concorrência, aumentaria a segurança jurídica ao proporcionar uma única norma harmonizada e facilitaria a alavancagem com os parceiros comerciais em questões de direitos humanos.²⁵

Em relação à pandemia COVID-19, estudos preliminares sugeriram que as empresas que tinham sólidos processos de diligência devida em matéria de direitos humanos tinham **respostas mais resistentes e compatíveis com direitos humanos à pandemia COVID-19**, e tinham mais probabilidades de lidar melhor com os efeitos negativos a longo prazo da pandemia.²⁶

→ **Como tem sido implementada a diligência devida pelas empresas na prática?**

Um número crescente de empresas tem adotado políticas e processos numa tentativa de cumprir a sua responsabilidade empresarial de respeitar os direitos humanos. No entanto, ainda há muito espaço para melhorias. A avaliação do *Corporate Human Rights Benchmark* de 2020 avaliou a divulgação dos direitos humanos de 230 de algumas das maiores empresas do mundo. Revelou que **quase metade das empresas avaliadas (46,2%) não conseguiram marcar pontos na parte da avaliação relativa à diligência devida em matéria de direitos humanos**.

No **estudo para a Comissão Europeia**, apenas cerca de um terço das empresas declarou ter **implementado processos de diligência devida** considerando todos os direitos humanos e impactos ambientais, sendo a maioria desses limitados a fornecedores de primeira linha.

²⁴ UN General Assembly, "Transforming our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development", Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015, A/RES/70/1.

²⁵ Lise Smit, Claire Bright, Robert McCorquodale, Matthias Bauer, Hanna Deringer, Daniela Baeza-Breinbauer, Francisca Torres-Cortés, Frank Alleweldt, Senda Kara and Camille Salinier and Héctor Tejero Tobed for the European Commission DG Justice and Consumers, Study on due diligence requirements through the supply chain: Final Report, 24 February 2020, disponível em: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba0a8fd-4c83-11ea-b8b7-01aa75ed71a1/language-en>.

²⁶ OECD, 'COVID-19 and responsible business conduct', April 2020, disponível em: <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/covid-19-and-responsible-business-conduct-02150b06/>



Em Portugal, o primeiro Inquérito Nacional sobre Conduta Empresarial Responsável revelou que menos de uma em cada cinco empresas dispunha de processos de diligência devida em matéria de direitos humanos, com a percentagem a cair para 12% para micro e pequenas empresas com um máximo de 50 empregados.²⁷

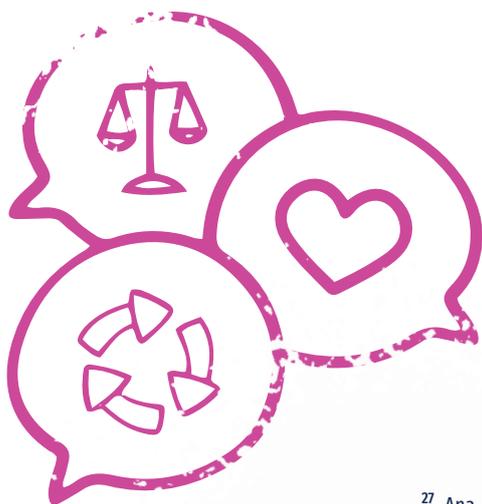
Contra o cenário destes baixos níveis de implementação das expectativas de diligência devida em matéria de direitos humanos pelas empresas, estão a ser desenvolvidas novas leis em muitos países que estão a transformar as expectativas para as empresas de respeitar os direitos humanos nas suas operações e através das suas cadeias de valor globais num **dever legal**.

→ **Desenvolvimentos em matéria de conduta empresarial responsável, direitos humanos e ambiente, ao nível nacional e europeu.**

Durante os últimos anos, verificou-se uma mudança no sentido da adoção de medidas mais rigorosas em relação ao dever de diligência das empresas em matéria de direitos humanos e ambiente.

Num primeiro momento, foram adotadas leis que visam encorajar as empresas a exercer o seu dever de diligência, através da imposição de **obrigações de comunicação e de informação**. Aqui se inclui, nomeadamente:

- O **“Modern Slavery Act”, do Reino Unido, de 2015**, de acordo com o qual as grandes empresas que operem no Reino Unido se encontram obrigadas a publicar uma declaração anual onde deem conta dos passos tomados no sentido de assegurar que, na respetiva atividade empresarial e na respetiva cadeia de produção, situações de escravidão e tráfico humano não têm lugar;²⁸
- A **Diretiva Europeia relativa à Divulgação de Informações Não Financeiras**²⁹, obriga determinadas empresas de grande dimensão a divulgar informações relativas à forma como operam e gerem, nomeadamente “questões ambientais, sociais e laborais, respeito pelos direitos humanos, anticorrupção e questões de suborno”.



²⁷ Ana Lúcia Romão, Ana Paula Ferreira, Isabel Cabrita, Liliana Soares e Miguel Vaz, “Resultados do 1º Inquérito Nacional sobre Conduta Empresarial Responsável e Direitos Humanos”, ISCSP-ULisboa e DGAE disponível em: <https://media.business-humanrights.org/media/documents/8e883f0e96c104b5feb975b2d44fc47bfd674251.pdf> Ver também Claire Bright, “Some Concluding Remarks on Business and Human Rights in Portugal”, NOVA BHRE Blog (12 November 2020), disponível em: <https://novabhre.novalaw.unl.pt/concluding-remarks-business-human-rights-portugal/> e ainda Isabel Cabrita, “Key Findings of the First National Survey in Portugal”, NOVA BHRE Blog (26 October 2020) em <https://novabhre.novalaw.unl.pt/bhr-portugal-key-findings-first-national-survey-in-portugal/>

²⁸ “Modern Slavery Act”, Reino Unido, 2015. Disponível em: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted>

²⁹ Diretiva 2014/95/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de outubro de 2014, que altera a Diretiva 2013/34/UE no que se refere à divulgação de informações não financeiras e de informações sobre a diversidade por parte de certas grandes empresas e grupos. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0095&from=EN>

Num segundo momento, diversos Estados começaram a adotar regimes legais que vão para além de uma mera obrigação de comunicação, impondo (e não apenas encorajando) o exercício do dever de diligência por parte das empresas. Aqui se incluem:

- A **Lei Francesa do “dever de vigilância”**, adotada em 2017, impõe às grandes empresas francesas a adoção, implementação efetiva, bem como a comunicação de um **plano de vigilância**.³⁰ Este deve incluir as medidas impostas pelo exercício do dever de diligência: identificação e prevenção de violações graves de direitos humanos e ambientais que resultem quer das atividades, quer das relações comerciais estabelecidas pela empresa;
- A **Lei Holandesa sobre a diligência devida em relação ao trabalho infantil**³¹, de 2019 (que ainda não entrou em vigor), requer que as empresas que forneçam bens e serviços a consumidores Holandeses desempenhem a diligência devida em matéria de direitos humanos, em relação aos riscos de trabalho infantil estar a ser usado na respetiva cadeia de produção. As empresas devem, em particular, investigar quando haja razoável suspeita de que um produto ou serviço esteja a ser produzido com trabalho infantil e, a verificar-se esse facto, deve a empresa implementar um plano de ação. Deve, ainda, emitir uma declaração acerca do exercício de diligência.

Ao nível europeu, já existe um número de iniciativas que impõem determinadas obrigações de diligência devida às empresas, em relação a determinados setores ou assuntos, tais como o **Regulamento Europeu da Madeira**³² e o **Regulamento Europeu relativo a Minerais Provenientes de Zonas de Conflito**³³.

Ademais, tem sido apoiada por diversas organizações não governamentais e sindicatos e por um número crescente de empresas e organizações empresariais³⁴, a adoção de leis que imponham dever obrigatório de vigilância pelo respeito de direitos humanos e do ambiente. Estas iniciativas, que começam a surgir na Europa têm sido bem recebidas. Veja-se,

³⁰ Lei Francesa do Dever de Vigilância, 27 de março de 2017 (*LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*), Artigo 1. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000034290626/>

³¹ Lei Holandesa sobre o dever de diligência em relação ao trabalho infantil (“*Wet Zorgplicht Kinderarbeid*”), 14 de maio de 2019. Disponível em: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2019-401.html>

³² Regulamento (EU) n.º 995/2010 do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de outubro de 2010 que fixa as obrigações dos operadores que colocam no mercado madeira e produtos da madeira, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010R0995&from=EN>

³³ Regulamento (EU) n.º 2917/821 do Parlamento Europeu e do Conselho de 17 de maio de 2017 que estabelece as obrigações referentes ao dever de diligência na cadeia de aprovisionamento que incumbe aos importadores da União de estanho, de tântalo e de tungstênio, dos seus minérios, e de ouro, provenientes de zonas de conflito e de alto risco, disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017R0821&from=EN>

³⁴ Veja-se ECCJ “*Over 100 civil society organisations demand human rights and environmental due diligence legislation*”, de 2 de dezembro de 2019 em: <https://corporatejustice.org/news/16800-over-100-civil-society-organisations-demand-human-rights-and-environmental-due-diligence-legislation> E ainda, no “*Business & Human Rights Resource Centre*”, o post sobre “*Big business makes joint call for legal duty of care for human rights and the environment*”, de 2 de setembro de 2020 em: <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/big-business-makes-joint-call-for-legal-duty-of-care-for-human-rights-and-the-environment/>.





nomeadamente, as propostas legislativas da Suíça³⁵, Noruega³⁶, Alemanha³⁷ e Holanda³⁸, tornadas públicas recentemente.

Ao nível europeu, no dia 29 de abril de 2020, tendo em conta os resultados de um estudo realizado sobre a diligência devida em cadeias de abastecimento³⁹, o Comissário Europeu para a Justiça Didier Reynders anunciou que a Comissão Europeia iria introduzir uma **proposta legislativa** relativa à diligência devida em matéria de Direitos Humanos e ambiente a nível europeu, em 2021. Entretanto, um **relatório feito pelo Parlamento Europeu com recomendações para a Comissão Europeia** foi tornado público⁴⁰. No dia 10 de março de 2021, o Parlamento Europeu adotou uma versão revista desse mesmo esboço com maioria alargada. O relatório convida a Comissão a impor aos Estados-Membros que assegurem que as empresas exerçam uma diligência devida efetiva “no que diz respeito aos efeitos reais ou potenciais nos direitos humanos, no ambiente e na boa governação nas suas operações e relações empresariais.”⁴¹

³⁵ Na Suíça, a Iniciativa Empresarial Responsável “*Responsible Business Initiative*”, apresentada em 2016, visa impor às empresas Suíças um dever de diligência, assegurando o respeito pelos direitos humanos internacionalmente reconhecidos e as normas ambientais. Apesar de a iniciativa ter vencido o voto popular no dia 29 de novembro de 2020, foi rejeitada pela maioria dos cantões (12 de 20), não tendo sido adotada. Consequentemente, a contraproposta indireta, apresentada pelo Parlamento Suíço em junho de 2020 será muito provavelmente adotada. Esta proposta inclui obrigações de comunicação para as grandes empresas Suíças e, ainda, impõe um dever de diligência em relação ao trabalho infantil e minerais de conflito. Leia: Robert McCorquodale, “*Some Concluding Remarks on Business and Human Rights in Switzerland*”, NOVA BHRE Blog (1 de março de 2021) em: <https://novabhre.novalaw.unl.pt/concluding-remarks-bhr-switzerland/>; e Nicolas Bueno, “*Human Rights Due Diligence Legislation in Switzerland: The state-of-play after the Swiss Responsible Business Initiative*”, NOVA BHRE Blog (1 de fevereiro 2021) em: <https://novabhre.novalaw.unl.pt/human-rights-due-diligence-switzerland/>

³⁶ Na Noruega, a proposta de lei em relação à transparência nas cadeias de produção foi divulgada em 2019. Abrange o dever de a empresa conhecer os riscos que a sua atividade empresarial e a sua cadeia de produção possam ter um impacto adverso em direitos humanos e no direito a um trabalho condigno. Este é um dever de transparência, mas também um dever de exercer o dever de diligência e de comunicar a diligência exercida. Veja-se: *Business & Human Rights Resource Centre, Norway: Govt.-appointed committee proposes human rights transparency and due diligence regulation* (3 de dezembro de 2019) em: <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/norway-govt-appointed-committee-proposes-human-rights-transparency-and-due-diligence-regulation/>

³⁷ No dia 12 de fevereiro de 2021, três ministros alemães anunciaram o acordo alcançado acerca da adoção de uma lei de diligência obrigatória, que visa introduzir um novo dever de diligência pelo respeito de direitos humanos para as grandes empresas alemãs. Veja-se: R. Grabosch, “*The German Supply Chain Due Diligence Act in the Making – What to Expect*”, NOVA BHRE Blog (15 February 2021) em: <https://novabhre.novalaw.unl.pt/german-supply-chain-due-diligence-act-what-to-expect/>

³⁸ Em março de 2021, quatro partidos políticos Holandeses submeteram uma proposta de lei ao Parlamento Holandês intitulado “*Bill for Responsible and Sustainable International Business Conduct*”. Esta lei visa impor às grandes empresas um dever de vigilância, destinado a prevenir violações de direitos humanos e do ambiente, impondo o exercício de diligência obrigatória. Veja-se: “*Unofficial translation of the Bill*”: <https://www.mvoplatform.nl/en/wp-content/uploads/sites/6/2021/03/Bill-for-Responsible-and-Sustainable-International-Business-Conduct-unofficial-translation-MVO-Platform.pdf> Veja-se também: Joseph Wilde-Ramsing, Manon Wolfkamp e David Ollivier de Leth “*The Next Step for Corporate Accountability in the Netherlands: The New Bill for Responsible and Sustainable International Business Conduct*”, NOVA BHRE Blog (18 de março de 2021) em: <https://novabhre.novalaw.unl.pt/new-bill-for-responsible-sustainable-international-business-conduct-netherlands/>

³⁹ Lise Smit, Claire Bright, Robert McCorquodale, Matthias Bauer, Hanna Deringer, Daniela Baeza-Breinbauer, Francisca Torres-Cortés, Frank Alleweldt, Senda Kara and Camille Salinier and Héctor Tejero Tobed para a Direção-Geral da Justiça e dos Consumidores da Comissão Europeia, *Study on due diligence requirements through the supply chain: Final Report*, 24 fevereiro 2020, disponível em: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba0a8fd-4c83-11ea-b8b7-01aa75ed71a1/language-en>.

⁴⁰ Relatório com recomendações para a Comissão escrever uma Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho em Diligência Devida e Responsabilidade Empresarial [2020/2129 (INL)] pela Comissão dos Assuntos Jurídicos do Parlamento Europeu, disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/JURI-PR-657191_PT.pdf

⁴¹ Relatório com recomendações a Comissão escrever sobre o dever de diligência das empresas e a responsabilidade empresarial (2020/2129(INL)) pela Comissão dos Assuntos Jurídicos do Parlamento Europeu, disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/JURI-PR-657191_PT.pdf: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0018_PT.html

29 ABRIL 2020

Anúncio pelo Comissário da UE para a Justiça da introdução de uma iniciativa legislativa a nível da UE sobre diligência devida obrigatória em matéria de direitos humanos e ambiente em 2021.

1 DEZEMBRO 2020

O Conselho da União Europeia aprovou conclusões sobre Direitos Humanos e trabalho decente nas cadeias de abastecimento globais apelando aos estados membros e à Comissão para promoverem os direitos humanos nas cadeias de abastecimento globais e o trabalho decente a nível mundial e apelando à Comissão Europeia para apresentar “um quadro jurídico da UE sobre governação empresarial sustentável, incluindo obrigações de diligência empresarial transversais ao longo das cadeias de abastecimento globais”.

10 MARÇO 2020

Adopção da Resolução do Parlamento Europeu com recomendações à Comissão sobre a diligência devida e responsabilidade das empresas (2020/2129(INL) por uma vasta maioria (504 a favor, 79 contra).

JUNHO 2021

Previsto o texto da Diretiva da Comissão Europeia.





→ Qual é o papel da Presidência Portuguesa do Conselho da União Europeia?

À luz dos desenvolvimentos legislativos relativos à diligência devida em matéria de Direitos Humanos e ambiente que decorrem atualmente a nível europeu, o autor dos UNGPs, John Ruggie, salientou recentemente o papel crucial a ser desempenhado pela Presidência Portuguesa do Conselho da UE.⁴²

A Presidência Portuguesa do Conselho da UE salientou o seu empenho em trabalhar em três grandes prioridades:⁴³

- Promover uma recuperação europeia alavancada pelas transições climática e digital;
- Concretizar o Pilar Social da União Europeia como elemento essencial para assegurar uma transição climática e digital justa e inclusiva;
- Reforçar a autonomia estratégica da Europa, mantendo-a ao mesmo tempo aberta ao mundo.

A fim de cumprir estas prioridades, a Presidência Portuguesa estabeleceu uma série de “linhas de ação” que incluem, *inter alia*, “promover a UE como líder na ação climática», e dar prioridade à implementação do Acordo Verde Europeu, com vista a promover uma recuperação económica sustentável e apoiar todos os esforços para fazer da Europa o primeiro continente neutro em termos de carbono até 2050,⁴⁴ e “melhorar e reforçar o modelo social europeu” no sentido de uma Europa social mais forte, mais justa e mais inclusiva. A obrigação de diligência devida em matéria de Direitos Humanos e ambiente é um elemento chave dessa transição sustentável. No seu Documento sobre as Prioridades em Direitos Humanos, a Presidência Portuguesa salientou que:

“Negócios & direitos humanos” e a sua relação com o ambiente são questões essenciais para alcançar uma recuperação justa e ecológica.

O Documento sobre as Prioridades em Direitos Humanos afirma ainda que:

Os direitos humanos permanecerão ainda no centro da nossa política externa durante a Presidência Portuguesa do Conselho da UE. Sob o lema: “Tempo de agir: por uma recuperação justa, verde e digital” estaremos ativamente empenhados no avanço da agenda dos direitos humanos, incluindo a nível da UE, bem como nos fóruns de direitos humanos da ONU, para garantir que reconstruiremos ainda melhor e não deixaremos ninguém para trás.

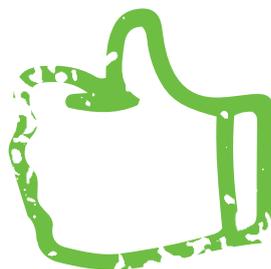
⁴² John Ruggie, ‘Transcrição do discurso de abertura proferido no webinar em Diligência Devida Empresarial e Responsabilidade Civil’, organizado pelo Nova Centre on Business, Human Rights and the Environment com o apoio da Presidência Portuguesa do Conselho da União Europeia, 28 janeiro 2021, disponível em: <https://novabhre.novalaw.unl.pt/transcript-keynote-speech-john-ruggie/>

⁴³ Programa da Presidência Portuguesa do Conselho da União Europeia, p.5. Disponível em: https://www.2021portugal.eu/media/osfbwecl/presid%C3%Aancia-portuguesa-do-conselho-da-uni%C3%A3o-europeia_pt.pdf

⁴⁴ Programa da Presidência Portuguesa do Conselho da União Europeia, p.8. Disponível em: https://www.2021portugal.eu/media/osfbwecl/presid%C3%Aancia-portuguesa-do-conselho-da-uni%C3%A3o-europeia_pt.pdf

A Presidência tem vindo a co-organizar, juntamente com o *NOVA Centre on Business, Human Rights and the Environment*, um ciclo de *webinars* intitulado “*Business, Human Rights and the Environment in Europe: Connecting the Dots*”⁴⁵. No episódio de abertura, o Secretário de Estado português da Internacionalização, Eurico Brilhante Dias, salientou que o trio de presidências composto pela Alemanha, Portugal e Eslovénia “está empenhado em impulsionar os esforços para alcançar uma implementação dos UNGPs a nível da UE”.⁴⁶

A nível interno, o Secretário de Estado do Comércio, Serviços e Defesa do Consumidor, João Torres, afirmou o compromisso do Ministério da Economia e Transição Digital português de implementar os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos através da adoção do Plano de Ação Nacional para as Empresas e Direitos Humanos.



⁴⁵ <https://novabhre.novalaw.unl.pt/business-and-human-rights-developments-in-europe/>

⁴⁶ Eurico Brilhante Dias, ‘Transcrição do discurso de abertura proferido no webinar em Diligência Devida Empresarial e Responsabilidade Civil’, organizado pelo *Nova Centre on Business, Human Rights and the Environment* com o apoio da Presidência Portuguesa do Conselho da União Europeia, 28 janeiro 2021, disponível em: <https://novabhre.novalaw.unl.pt/transcript-opening-speech-secretary-of-state-for-internationalisation/>

**OUR FOOD
OUR FUTURE**

WE ARE HUNGRY FOR JUSTICE

Este sumário jurídico foi produzido no âmbito da Campanha #GoEATHical - Our Food. Our Future, implementada em Portugal pelo IMVF. Esta campanha é apoiada pelo Camões – Instituto da Cooperação e da Língua, e financiada pela União Europeia. Os conteúdos deste documento são da exclusiva responsabilidade dos seus autores e não podem, sob qualquer circunstância, ser considerados como refletindo posições da União Europeia.

O PROJETO

#GoEATHical – Our Food. Our Future

Campanha para a promoção do desenvolvimento mais justo, digno e sustentável

#GoEATHical change for the better and feel good about it!

Como cidadãos globais da União Europeia é da nossa responsabilidade assumir os desafios que o mundo enfrenta. As **migrações** e as **alterações climáticas** estão no topo das preocupações (de desenvolvimento) partilhadas pelos cidadãos da União Europeia.

O nosso sistema alimentar tem uma enorme influência e impacto nas alterações climáticas e nas causas de migração (pobreza, fome, etc.). Para garantir uma **mudança sustentável de atitudes e de comportamentos** de mais de 30 milhões de jovens europeus, iremos partir da análise dos sistemas de produção e consumo alimentar e evidenciar as interligações glociais, que se estabelecem entre temas, e demonstrar, de forma evidente, que todos temos um papel de destaque na promoção de um mundo mais justo, digno e inclusivo.

OS NOSSOS OBJETIVOS

De forma ativa e inovadora procuraremos que a juventude europeia se comprometa com políticas europeias de desenvolvimento que contribuam para a mitigação dos desafios globais das migrações e alterações climáticas e para a produção e consumo sustentáveis de alimentos. Reforçaremos a promoção dos valores fundamentais europeus dos direitos humanos e da solidariedade, bem como a capacidade de analisar as relações de interdependência que se estabelecem a nível glocal.

O NOSSO IMPACTO

Aumentar o conhecimento e envolvimento dos jovens europeus na promoção dos valores da solidariedade e dos direitos humanos, bem como a sua capacidade de enfrentar os desafios globais da migração, das alterações climáticas e de promover um sistema alimentar sustentável.

Em conformidade com os pilares “Pessoas” e “Planeta” do Novo Consenso Europeu sobre o Desenvolvimento da UE e da Agenda 2030, a campanha #GoEATHical **mobilizará os jovens europeus para a adoção de padrões de consumo sustentáveis** e para apoiarem ativamente as redes sustentáveis de fornecimento de produtos alimentares, as cadeias de comércio justo, o respeito pelos direitos humanos e dos trabalhadores e o desenvolvimento sustentável, através de políticas institucionais e empresariais melhoradas ao nível da UE e dos Estados-membros.

FICHA TÉCNICA

Sobre o NOVA Centre on Business Human Rights and the Environment:

O NOVA Centre for Business, Human Rights and the Environment (NOVA BHRE) é um centro académico no seio da Nova School of Law. O principal objetivo do centro é contribuir para a fomentação de uma conduta empresarial responsável que defenda o respeito pelos direitos humanos, trabalho decente e normas ambientais em toda a sua cadeia de valor global, tendo assim em consideração os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU.

Autores:

Este resumo legal foi escrito pela Prof. Dra. Claire Bright, Dra. Laura Íñigo Álvarez, Ana Duarte, Rafaela Oliveira, Sara Pacheco e Benedita Sequeira.

Sugestão de citação:

NOVA BHRE, Resumo Legal sobre Diligência Devida em matéria de Direitos Humanos e Ambiente, Projeto Our Food. Our Future, março 2021

Contacto:

NOVA Centre on Business, Human Rights and the Environment

NOVA School of Law

Campus de Campolide 18

1099-032 Lisboa, Portugal

Email: novabhre@novalaw.unl.pt

<https://novabhre.novalaw.unl.pt>

Porque defendemos a igualdade de género como um valor intrínseco aos Direitos Humanos onde se lê “o” deve ler-se também “a” ou “x” sempre que aplicável, de forma a garantir o respeito pela igualdade de género também na escrita.

Implementado em Portugal por



Apoio



Cofinanciamento

