



**O PILAR SOCIAL DO
ESG – DILIGÊNCIA
DEVIDA EM
DIREITOS HUMANOS E
PRÁTICAS
EMPRESARIAIS
RESPONSÁVEIS**

ANA CLÁUDIA COELHO

ÍNDICE

01

Reporting Social segundo a Diretiva CSRD e Normas ESRS

- Garantias fundamentais dos trabalhadores
- Grupos afetados além dos trabalhadores

1. REPORTING SOCIAL SEGUNDO A DIRETIVA CSRD E NORMAS ESRS

A relação entre direitos humanos e relações de trabalho tem assumido relevância crescente nas discussões sobre responsabilidade social corporativa e nos desenvolvimentos regulatórios, em particular os referentes aos requisitos de relato de sustentabilidade (Diretiva CSRD[1] e normas ESRS[2]) e de *due diligence* da cadeia de valor (Diretiva CSDDD[3]). O reconhecimento de que o ambiente de trabalho constitui um espaço onde múltiplos direitos fundamentais são exercidos fundamenta a necessidade de diligência devida, que vai além da análise sobre as atividades próprias da organização, estendendo-se à sua cadeia de valor.

Garantias fundamentais dos trabalhadores

Identificam-se como prioritários os seguintes domínios:

- **Saúde e segurança ocupacional**, incluindo a identificação, avaliação e controle de riscos físicos, químicos e psicossociais, em especial em setores de maior risco, face à natureza das atividades desenvolvidas. Visa a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, a promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável e a redução do absenteísmo e aumento da produtividade;
- **Controlo das horas de trabalho**, garantindo tempos de descanso adequado e direito à desconexão e promovendo o equilíbrio trabalho-família;

[1] DIRETIVA (UE) 2022/2464 relativa ao relato de sustentabilidade das empresas (Diretiva CSRD) [2022] OJ L322/15

[2] REGULAMENTO DELEGADO (UE) 2023/2772 relativo às normas de relato de sustentabilidade (Normas ESRS) [2023] OJ L 22.12.2023

[3] DIRETIVA (UE) 2024/1760 relativa ao dever de diligência das empresas em matéria de sustentabilidade (Diretiva CSDDD) [2024] OJ L 5.7.2024

- Liberdade sindical e negociação coletiva, permitindo aos trabalhadores organizarem-se para defender seus interesses;
- Erradicação do trabalho infantil e forçado, incluindo medidas para identificar e eliminar qualquer forma de trabalho infantil ou forçado, ao longo da cadeia de valor e promovendo práticas empresariais éticas e responsáveis.
- Ambientes de trabalho livres de abuso, incluindo políticas e práticas que previnam e combatam o assédio e a discriminação, que promovam um ambiente de trabalho saudável e inclusivo e protejam a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores.
- Proteção da privacidade dos trabalhadores face a tecnologias de vigilância e gestão de dados pessoais, implementando medidas adequadas de proteção;
- Igualdade de género e equidade salarial, incluindo medidas para garantir que homens e mulheres recebam remuneração justa e igual por trabalho igual, com o objetivo de promover a igualdade de oportunidades no local de trabalho e reduzir a disparidade salarial;
- Inclusão de pessoas com deficiência, através da implementação de medidas de acessibilidade e combate a estigmas associados à deficiência, promovendo a inclusão e diversidade no local de trabalho.

De destacar, que a existência de normativos formais internos ou códigos de conduta não garante, por si só, a efetividade desses direitos, exigindo-se medidas operacionais claras e sistemas de monitorização, que assegurem que os princípios das organizações são aplicados também nas suas relações com outras entidades, ao longo da cadeia de valor.

Neste sentido, a legislação referente ao Relato de Sustentabilidade incentiva à ação, solicitando a divulgação de informação referente a políticas, mas também sobre a estratégia, planos de ação e metas.

Grupos afetados além dos trabalhadores

A responsabilidade empresarial estende-se também à cadeia de valor, incluindo as comunidades afetadas pelas atividades da empresa, os consumidores e os colaboradores da cadeia de fornecedores. Entre os primeiros incluem-se povos indígenas, comunidades locais e grupos vulneráveis cujos direitos podem ser impactados por operações industriais, agrícolas ou por infraestruturas. Aos consumidores e usuários finais assiste o direito à informação, à segurança e à inclusão. Sobre a cadeia de fornecedores, é necessário que as empresas integrem estas preocupações nos processos de compras e no estabelecimento dos contratos de fornecimentos, garantindo que os seus fornecedores aderem a padrões laborais éticos e promovendo auditorias regulares aos fornecedores de maior risco, em alinhamento com os requisitos da Diretiva CSDDD.

A identificação de tais impactos e a adoção de medidas de mitigação devem ser integradas na avaliação de dupla materialidade da empresa. Neste contexto, as empresas são chamadas a adotar uma abordagem holística e proativa na gestão dos seus impactos sociais e ambientais, alinhando-se com as melhores práticas internacionais e contribuindo positivamente para o desenvolvimento sustentável. A legislação referente ao Relato de Sustentabilidade não só incentiva a transparência, mas também promove uma cultura de responsabilidade e de ação, bem como um compromisso contínuo com a melhoria das práticas empresariais.