

O DEVER DE DILIGÊNCIA EMPRESARIAL EM MATÉRIA DE DIREITOS HUMANOS: UMA BREVE PERSPETIVA PRÁTICA

FRANCISCO GRANJA DE
ALMEIDA

ÍNDICE

01

Introdução

02

A Perspetiva Prática de
Implementação

- **Mecanismos práticos**

- *Expertise* com noção de negócio
- Ferramentas tecnológicas
- Política de Direitos Humanos e Auscultação das Partes Interessadas
- Contratos
- Formação
- Modelo de governo

03

A Consciencialização em
Evolução

- **Introdução**
- **Fontes de consciencialização**

04


Conclusão



A PERSPETIVA EMPRESARIAL E A APLICAÇÃO PRÁTICA DO DEVER DE DILIGÊNCIA

A implementação do dever de diligência empresarial em matéria de Direitos Humanos é um processo desafiante, especialmente para as empresas que estão a dar os primeiros passos na sua jornada de sustentabilidade.

Esta secção aborda a **perspetiva prática de como implementar este processo**, com base na experiência no setor empresarial português, explorando como as empresas estão a operacionalizar o dever de diligência, quais os principais obstáculos que enfrentam e que mecanismos concretos permitem avançar de forma eficaz, particularmente, numa fase inicial de implementação.




1. INTRODUÇÃO

O dever de diligência empresarial em matéria de Direitos Humanos consiste, na prática, num conjunto integrado de políticas e de processos corporativos que permitem a identificação, análise, gestão, mitigação e, se aplicável, a reparação de impactos adversos nos Direitos Humanos no âmbito da atividade de determinada empresa. Por outras palavras, trata-se de um processo contínuo e dinâmico de melhores esforços, orientado para evitar causar danos e mitigar impactos negativos, caso existam.

De um ponto de vista material, o dever de diligência corresponde fundamentalmente a um dever de cuidado – a uma obrigação negativa de omissão de comportamento nocivo.

Assim, não é pedido às empresas que promovam ativamente os Direitos Humanos (no sentido de desenvolverem atividades dedicadas a este efeito – esta obrigação positiva cabe, em primeiro lugar, aos estados e às organizações de missão social).

A obrigação das empresas é, então, essencialmente negativa: devem, “apenas”, respeitar os Direitos Humanos, abstendo-se de causar ou de contribuir, direta ou indiretamente, para danos ou impactos adversos. Por exemplo, a empresa deve não contratar menores de forma ilegal para trabalhar na sua fábrica (evitando o trabalho infantil) mas não tem o dever de financiar um programa de educação infantil: é, em traços gerais, a diferença entre uma obrigação negativa (a das empresas) e positiva (do Estado).




De um ponto de vista operacional, trata-se de um processo contínuo e dinâmico de gestão de risco.

Na prática, é semelhante ao processo que muitas empresas já levam a cabo diariamente para proteger a privacidade dos seus trabalhadores, clientes e outros titulares de dados pessoais ou para prevenir a corrupção, o branqueamento de capitais ou o financiamento do terrorismo.

Tal como na proteção de dados pessoais ou na prevenção da corrupção, a diligência devida em Direitos Humanos não constitui um exercício pontual, realizado uma vez por ano ou ativado apenas em circunstâncias excecionais.

Pelo contrário, trata-se de um sistema permanente de gestão de risco, operacionalizado através de comportamentos organizacionais que se encontram continuamente em vigor e que se aprofundam e ajustam em função do risco.

Em suma, são políticas e processos corporativos baseados no risco numa dinâmica contínua de identificação, análise, mitigação e, se necessário, reparação.




2. A PERSPETIVA PRÁTICA DE IMPLEMENTAÇÃO

A implementação do dever de diligência em matéria de Direitos Humanos coloca, desde logo, uma questão central de arquitetura organizacional: como é que esta diligência deve ser incorporada na estrutura interna da empresa, para produzir efeitos reais e sustentáveis, da forma mais eficiente possível?

Mais do que um exercício meramente declarativo ou documental, o dever de diligência exige a criação - ou adaptação - de processos internos capazes de identificar e gerir riscos de forma contínua. A forma como essa integração é desenhada terá impacto direto na eficácia do sistema, nos custos de implementação e no grau de apropriação pelas diferentes áreas da organização.

É, por isso, essencial distinguir entre empresas que já dispõem de sistemas de gestão de risco e de controlo interno consolidados daquelas que ainda se encontram numa fase inicial de gestão de risco:


1. No primeiro cenário, é mais eficiente integrar a proteção dos Direitos Humanos nos sistemas existentes do que, como muitas vezes ocorre, tentar criar processos novos, paralelos e desconectados da estrutura principal de *governance* — os quais tendem a revelar-se menos eficazes por funcionarem como “satélites” da gestão de risco principal. A incorporação do dever de diligência nos mecanismos já estabelecidos de gestão de risco, *compliance*, auditoria interna ou controlo interno permite, pelo contrário, beneficiar de estruturas, competências e fluxos de decisão previamente consolidados, evitando redundâncias e promovendo uma abordagem mais coerente e transversal.




Esta integração facilita ainda a identificação de interdependências entre riscos de Direitos Humanos e outros riscos empresariais - ambientais, reputacionais, operacionais, jurídicos ou financeiros - reforçando a capacidade da organização para antecipar e gerir impactos de forma sistémica.

2. No segundo cenário, a implementação do dever de diligência exigirá, inevitavelmente, a criação de mecanismos novos. Embora mais exigente numa fase inicial, este esforço constitui também uma oportunidade para construir sistemas de gestão mais robustos e coerentes, permitindo que a diligência em Direitos Humanos funcione como catalisador de uma cultura organizacional de risco mais madura, estruturada e transversal. Neste processo, importa igualmente adotar um raciocínio de sustentabilidade na alocação de recursos. Se a empresa vai criar novos processos e estruturas para a proteção dos Direitos Humanos, é recomendável que avalie, desde o início, a possibilidade de integrar nesses mesmos mecanismos outras temáticas de sustentabilidade que se revelem materiais (isto é, relevantes) para a sua atividade, face ao seu contexto concreto^[1]. Desta forma, o dever de diligência em Direitos Humanos pode constituir um ponto de partida para a consolidação de um modelo de gestão de sustentabilidade verdadeiramente integrado e duradouro.


^[1] A este propósito, importa referir a análise da dupla materialidade, enquanto metodologia destinada a identificar as matérias de sustentabilidade que são materialmente relevantes para a empresa, quer do ponto de vista dos impactos das suas atividades no ambiente e na sociedade (materialidade de impacto), quer do ponto de vista dos riscos e oportunidades financeiras que essas matérias representam para a própria organização (materialidade financeira). Esta análise, central no âmbito da diretiva europeia relativa ao relato de sustentabilidade empresarial (CSRD), pode constituir uma base particularmente útil para a estruturação de sistemas de diligência em matéria de Direitos Humanos e sustentabilidade em sentido amplo. Ao identificar e priorizar os temas materiais para o contexto específico da empresa, a dupla materialidade permite orientar a criação de processos de gestão de risco integrados e, simultaneamente, aproveitar o investimento organizacional realizado para efeitos de conformidade com as obrigações de reporte de sustentabilidade.





Em qualquer dos cenários, a eficácia do dever de diligência dependerá da sua efetiva incorporação no negócio. Quando reduzido a um exercício meramente formal — um simples *tick-in-the-box* — dificilmente produzirá efeitos reais na prevenção de impactos adversos.

Pelo contrário, quando devidamente integrado, pode assumir um papel verdadeiramente estratégico, contribuindo para uma gestão empresarial mais consciente, resiliente e alinhada com as exigências normativas e sociais contemporâneas.



2.1. MECANISMOS PRÁTICOS

Uma vez definida a forma de integração do dever de diligência na arquitetura organizacional da empresa - seja através da incorporação em sistemas de gestão de risco já existentes, seja pela criação de mecanismos novos (ou, como é mais provável, de ambos) - importa identificar quais são, em termos concretos, os elementos indispensáveis para a sua implementação prática e eficaz. Independentemente da dimensão, setor de atividade ou grau de maturidade organizacional, a operacionalização do dever de diligência em matéria de Direitos Humanos assenta num conjunto de condições estruturais mínimas que permitem avançar na implementação do processo.

É precisamente sobre esses elementos essenciais que incide o presente segmento.

O que é, então, verdadeiramente essencial para implementar a diligência devida em matéria de Direitos Humanos, numa perspetiva empresarial prática?

2.1.1. *EXPERTISE* COM NOÇÃO DE NEGÓCIO


A implementação eficaz do dever de diligência exige uma compreensão aprofundada da relação entre a atividade empresarial e o respeito pelos Direitos Humanos, sem perder de vista a realidade funcional e estratégica da empresa.

Torna-se, por isso, essencial envolver perfis que dominem o enquadramento jurídico e conceptual dos Direitos Humanos e do dever de diligência, mas que compreendam igualmente o contexto operacional da organização, as suas limitações – incluindo, orçamentais - e o que significa, em termos concretos, para a sua natureza, dimensão e setor de atividade, *respeitar e gerir impactos em matéria de Direitos Humanos*.

Assim, o conhecimento aprofundado do dever de diligência deve articular-se com a compreensão concreta do negócio, para produzir resultados que ultrapassem o plano meramente declarativo.


Mais do que a elaboração de relatórios, apresentações ou políticas formais, o objetivo central da diligência devida consiste em assegurar, em termos materiais, que a atividade empresarial não viola nem compromete os Direitos Humanos das pessoas potencialmente afetadas pelas suas operações e cadeias de valor.

Este é o seu núcleo essencial: garantir o respeito pelos Direitos Humanos na prática - nas decisões quotidianas e nos processos operacionais - prevenindo impactos adversos e assegurando respostas adequadas quando estes ocorrerem, ou possam vir a ocorrer.



Neste contexto, importa sublinhar que, embora seja fundamental recorrer a conhecimento especializado que apoie o processo de implementação, o dever de diligência, pela sua própria natureza, não pode ser externalizado na sua globalidade.

Trata-se de um **dever intrínseco** à organização e à sua administração, que, por definição, não pode ser transferido para terceiros, pois integra a própria forma de fazer e, principalmente, de gerir o negócio.




2.1.2. FERRAMENTAS TECNOLÓGICAS

A utilização de tecnologia na execução do dever de diligência tem o potencial de reforçar a sua rapidez, eficiência e rastreabilidade, permitindo uma gestão mais otimizada do tempo e dos recursos. Por exemplo, a utilização de tecnologia de recolha organizada, análise inteligente e gestão de dados de sustentabilidade - preferencialmente suportada por inteligência artificial - pode permitir estruturar e tratar a informação relevante de forma mais eficiente e consistente, reduzindo a dependência de processos manuais, como folhas de cálculo dispersas ou trocas informais de e-mails entre departamentos.

A verdade é que recorrer a folhas de Excel dispersas e a trocas informais de e-mails entre departamentos dificilmente constitui a forma mais eficaz de recolher e tratar a informação necessária, sobretudo em organizações de maior dimensão e complexidade. Estes métodos, frequentemente utilizados de forma *ad hoc*, são intrinsecamente mais vulneráveis a erros, inconsistências e perda de integridade da informação, comprometendo a fiabilidade dos dados que sustentam a identificação e a gestão de riscos em matéria de Direitos Humanos.

Assim, a utilização de tecnologias de inteligência de dados permite libertar as equipas internas de tarefas meramente administrativas associadas à recolha e tratamento de informação, permitindo-lhes concentrar-se no seu verdadeiro valor acrescentado: a definição de estratégias alinhadas com o negócio e a implementação de medidas eficazes orientadas para a prevenção de impactos adversos.




Por exemplo, a tecnologia pode ser particularmente útil na gestão de fornecedores e dos sistemas de compras (procurement). Através de plataformas digitais desenhadas para o efeito, os fornecedores podem realizar o seu próprio onboarding e responder a questionários interativos destinados à recolha estruturada de dados, bem como identificar a localização das suas instalações e carregar documentação essencial - como certificados de segurança, comprovativos de formação ou relatórios de auditoria.

Esta informação fica reunida e organizada num único espaço, permitindo às empresas dispor de dados fiáveis e, quando necessário, periodicamente atualizados para a identificação, avaliação e gestão de riscos ao longo da cadeia de fornecimento.

Por outro lado, estas soluções podem também assumir uma função de capacitação, ao disponibilizarem aos próprios fornecedores informação e recursos úteis para a sua jornada de sustentabilidade, como relatórios personalizados, recomendações práticas e planos de ação orientados para a melhoria contínua.

Importa, contudo, sublinhar que este tipo de tecnologia deve, ela própria, ser conforme com a regulação aplicável e implementada de forma ética e responsável, assegurando, em particular no caso da inteligência artificial, a mitigação de enviesamentos automatizados e a existência de mecanismos adequados de supervisão humana.



2.1.3. POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS E AUSCULTAÇÃO DAS PARTES INTERESSADAS


A definição de uma política com base na realidade específica da empresa, na sua dimensão, setor de atividade e cadeia de valor, constitui um passo essencial para assegurar a implementação efetiva do dever de diligência.

Pode dizer-se que é o núcleo do processo em torno do qual giram, continuamente, as suas demais fases: identificação, mitigação, monitorização, comunicação e, se necessário, reparação dos Direitos Humanos.

Em primeiro lugar, uma política deve ser, de facto, uma norma com utilidade prática: deve prescrever comportamentos e estabelecer expectativas claras, objetivas e exequíveis quanto à conduta de trabalhadores, gestores, fornecedores e demais partes interessadas.

Por isso, deve ir além de meros compromissos genéricos ou declarações de intenção (como “A empresa X considera importante respeitar os Direitos Humanos”), que, na prática, pouco acrescentam. Importa, aliás, não confundir uma mera carta de compromissos (vaga, genérica e de natureza predominantemente aspiracional) com uma política propriamente dita, que deve ser, pelo contrário, concreta, específica e operacionalizável.

Neste contexto, a empresa deve adotar formalmente uma política escrita relativa ao respeito pelos Direitos Humanos, aprovada ao mais alto nível da organização.



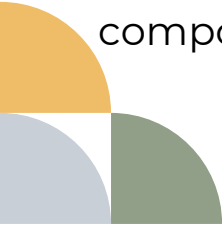
Em segundo lugar, a política tem de existir para além do papel: é essencial que as suas partes interessadas a conheçam e compreendam o seu propósito.


Para o efeito, deve ser devidamente disseminada e publicitada, bem como acompanhada de ações de formação e sensibilização que assegurem a sua efetiva compreensão e apropriação interna. É também por esta razão que deve evitar-se o recurso a abordagens de copy-paste de políticas de outras organizações ou a modelos genéricos, que frequentemente resultam em documentos ociosos, desligados da realidade operacional da empresa que se pretende orientar e proteger.

Quanto à arquitetura jurídica e documental, esta pode assumir diferentes configurações, em função da realidade de cada empresa: desde uma política única e abrangente até um modelo composto por um documento estratégico central complementado por regulamentos internos mais detalhados e ajustáveis à evolução da atividade.

O elemento determinante não é o formato adotado, mas a existência efetiva de uma política de Direitos Humanos ancorada na realidade concreta da empresa, coerente com os seus riscos, impactos e contexto operacional, e capaz de orientar comportamentos e decisões de forma prática e verificável.

Em suma, seja um documento único ou um conjunto de instrumentos normativos - designados como política, regulamento ou outro - o essencial é a substância: um enquadramento escrito, aprovado pelo órgão de administração, devidamente publicado e disseminado, que estabeleça regras claras e expectativas de comportamento.






Para o efeito, é essencial assegurar uma **auscultação efetiva das partes interessadas**, garantindo que a política reflète de forma fiel a realidade organizacional e os riscos concretos associados à atividade da empresa.


Esta auscultação deve ocorrer numa lógica simultaneamente *bottom up* e *top down*, envolvendo não apenas a administração e as funções de controlo, mas também trabalhadores e respetivas estruturas representativas, comunidades potencialmente afetadas, parceiros comerciais relevantes e as diversas unidades funcionais e áreas de negócio.

O envolvimento efetivo destas partes interessadas constitui um elemento determinante para o sucesso de todo o processo de diligência devida. É através de um diálogo estruturado e contínuo com as partes interessadas que a Política de Direitos Humanos se mantém legítima e fiel à realidade da empresa. Uma política de Direitos Humanos construída sem esta escuta ativa tende a assentar em pressupostos incompletos ou excessivamente abstratos.

Por exemplo, uma empresa do setor agrícola que dependa fortemente de mão-de-obra sazonal pode, no âmbito da elaboração da sua política de Direitos Humanos, promover sessões de escuta com trabalhadores migrantes, equipas de recursos humanos e fornecedores de mão-de-obra, de forma a identificar riscos concretos associados a condições de alojamento, práticas de recrutamento ou retenção de documentos.

Estes contributos permitem que a política incorpore **medidas específicas e operacionalizáveis**, ajustadas à realidade efetiva da atividade.






Em síntese, a política de Direitos Humanos não deve ser concebida como um documento estático ou meramente declarativo, mas como a tradução normativa de um processo contínuo de compreensão dos impactos da atividade empresarial.

A sua qualidade e eficácia dependem, em larga medida, da profundidade da auscultação das partes interessadas e da capacidade de integrar essas perspectivas na definição de regras, prioridades e mecanismos de atuação.

É neste diálogo estruturado - informado, contínuo e genuíno - que a política adquire substância e legitimidade, transformando-se num verdadeiro instrumento de orientação da conduta empresarial e num ponto de partida sólido para as restantes fases do processo de diligência devida.




2.1.4. CONTRATOS

É essencial celebrar contratos que permitam operacionalizar o dever de diligência de forma eficaz e equilibrada entre as partes. Isto é, que criem uma estrutura obrigacional que possibilite a gestão e a mitigação de risco durante a vigência da relação contratual.

São exemplos típicos as cláusulas que permitem a realização de auditorias e inspeções (em determinadas condições), as garantias de segurança dos trabalhadores da contraparte, a possibilidade de realizar ações de formação e sensibilização, bem como, a possibilidade de terminar o contrato caso uma violação dos Direitos Humanos seja verificada (tipicamente, “em último caso”).

A importância da inserção de cláusulas contratuais relativas à proteção dos Direitos Humanos é particularmente visível em contratos de fornecimento de serviços ou de produtos.

Por exemplo, quando a empresa X contrata serviços de segurança privada ou o fornecimento de matérias-primas extraídas em zonas de conflito. Importa, contudo, que estas cláusulas sejam estruturadas de forma equilibrada e proporcional, evitando modelos contratuais assimétricos que transferem, de forma desproporcionalmente onerosa, para o fornecedor, as obrigações e encargos em matéria de Direitos Humanos, sem assegurar os meios necessários para a sua efetiva implementação e acompanhamento.



Mais uma vez, o que importa realmente nesta matéria é a proteção da pessoa afetada pela relação comercial – não a transferência do risco. Um modelo responsável de gestão da cadeia de fornecimento em matéria de Direitos Humanos deve refletir uma lógica de partilha adequada de esforços e de recursos, em função do grau de influência, da capacidade operacional e do papel efetivo de cada parte na cadeia de valor.

Mais ainda, declarações contratuais demasiado genéricas (e, portanto, vazias de significado) devem ser evitadas. Por exemplo: “O fornecedor garante que todos os Direitos Humanos internacionalmente reconhecidos são integralmente cumpridos ao longo de toda a sua cadeia de valor”.

Este tipo de garantia absoluta revela-se, em regra, pouco credível e de reduzida relevância jurídica, sobretudo no contexto de cadeias de valor complexas e fragmentadas. *A contrario*, pode valer muito mais a garantia de que “O fornecedor declara ter em vigor um processo contínuo e dinâmico de gestão e mitigação de risco em matéria de Direitos Humanos” – que confirma a existência do dever de diligência (e não a inexistência de violações).

Neste contexto, e nos termos do seu grau de influência e capacidade operacional, o comprador deve procurar assumir um papel ativo de capacitação do fornecedor, designadamente através da disponibilização de recursos. Entre estes, a formação, o apoio técnico, e, quando adequado, a partilha de custos associados à execução efetiva do dever de diligência. Este é o modelo seguido pela Alemanha, na lei atualmente em vigor relativamente a esta matéria (a LkSG[2]).

[1] Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), BGBl I 2021, 2959, na versão em vigor.




2.1.5. FORMAÇÃO

A formação interna é um elemento essencial da implementação efetiva do dever de diligência em matéria de Direitos Humanos, ao assegurar que as políticas e procedimentos são compreendidos, apropriados e aplicados de forma consistente e consciente pelas diferentes áreas da organização.

Os esforços de formação e de consciencialização devem ser ajustados à função de cada unidade organizacional da empresa. Por outras palavras, é importante que a formação, para além dos conceitos fundamentais que devem ser transversais, se adapte à missão de cada departamento face ao seu potencial de impacto positivo na efetiva implementação do dever de diligência.


De forma prática, poderá fazer sentido criar um programa de formação que comece com sessões gerais sobre a relação das empresas com os Direitos Humanos, o dever de diligência e o seu enquadramento jurídico e que, depois, se separe entre sessões especializadas para cada unidade funcional.

Por exemplo, a administração e a gestão de topo devem ser capacitadas quanto às suas responsabilidades estratégicas e de supervisão, à integração do dever de diligência no governance da empresa e ao impacto das decisões estratégicas nos riscos para os Direitos Humanos.



Já as equipas de recursos humanos devem receber formação específica sobre matérias como a discriminação, o assédio e a contratação de trabalhadores em regime de *outsourcing*; por outro lado, as funções de compras (procurement) devem ser capacitadas para integrar critérios de Direitos Humanos nos processos de seleção, avaliação e monitorização de fornecedores, incluindo a utilização de questionários e mecanismos de acompanhamento. Os jurídicos sobre as políticas, contratos e riscos de litigância, etc.

Em suma, a formação e a consciencialização são essenciais e devem ser administradas de forma integrada na função de cada departamento da empresa (e não através de um *webinar* geral e desligado da realidade do negócio).



2.1.6. MODELO DE GOVERNO

A definição de uma *estrutura de governance* e de responsabilização interna para a execução adequada e contínua do dever de diligência constitui uma das áreas mais desafiantes do processo.


Isto é, como definir uma linha clara de governo do dever de diligência como um todo, que *identifique de forma concreta quem é responsável por quê*.

Em primeiro lugar, a responsabilidade por este processo não pode “ficar em terra de ninguém” ou estar disseminada por vários departamentos sem um *focal point* que supervisione o todo para além da execução das partes.

Por exemplo, a designação de um responsável ou especialista em Direitos Humanos com funções de coordenação global do processo, assegurando a coerência metodológica, o acompanhamento contínuo e a articulação entre as diferentes áreas da organização, revela-se, em regra, essencial.

O *especialista* pode *reportar* diretamente à direção responsável pela sustentabilidade, a qual se encontra sob a alçada de um administrador com pelouro específico, responsável por assegurar a supervisão, a responsabilização e a integração das matérias de Direitos Humanos ao nível do órgão de administração.

Este modelo tripartido (*especialista-direção-administração*) revela-se particularmente adequado em organizações de maior dimensão.




Paralelamente, pode revelar-se eficaz a existência de pontos focais ou “embaixadores” nos diferentes departamentos - como os recursos humanos, compras, operações, gestão de risco ou jurídico - com responsabilidade pela integração dos Direitos Humanos nas respetivas áreas funcionais e pela comunicação regular com a função central de coordenação. O que importa é que fique definido e que exista um (ou mais) responsável pela visão global do processo.

Neste contexto, é essencial assegurar o aval, o envolvimento e a responsabilização da administração da empresa, garantindo que o dever de diligência em matéria de Direitos Humanos é assumido como uma prioridade estratégica ao mais alto nível da organização, com clara atribuição de responsabilidades no seio do próprio órgão de administração (por exemplo, através da designação de um administrador com pelouro específico).

Importa, contudo, reconhecer que não existe um único modelo de governo aplicável a todas as organizações. O desenho da estrutura de *governance* deve atender ao contexto específico de cada empresa - a sua dimensão, setor de atividade, maturidade em matéria de sustentabilidade e recursos disponíveis - podendo assumir diferentes configurações desde que assegure clareza de responsabilidades, coordenação eficaz e supervisão ao mais alto nível.

Concluindo, os elementos identificados neste segmento não pretendem constituir um roteiro exaustivo nem um modelo universal de implementação do dever de diligência. Tratam-se, antes, de apontamentos práticos resultantes de uma perspetiva e experiência de implementação, destinados a apoiar a reflexão interna das organizações sobre a forma mais eficaz de estruturar o seu próprio sistema de diligência devida, sempre à luz da sua realidade específica.



3. A CONSCIENCIALIZAÇÃO EM EVOLUÇÃO

3.1. INTRODUÇÃO


Nas últimas décadas, tem-se verificado uma crescente consciencialização das empresas quanto ao impacto das suas atividades nos Direitos Humanos.

A persistência de várias formas de escravatura moderna nas cadeias de valor globais tem mostrado como este tipo de atrocidade social coexiste no mercado de forma insidiosa e, tantas vezes, invisível.

A universalidade do trabalho digno no mercado global pode ser um dos grandes desafios da atualidade e a implementação efetiva e coletiva do dever de diligência supra exposto é, sem dúvida, essencial para que se erradique de forma efetiva a escravatura moderna do nosso planeta.

Talvez injustamente, as violações dos Direitos Humanos no contexto empresarial residem no consciente coletivo através de imagens de crianças a trabalhar em fábricas de vestuário sobrelotadas na Ásia (as *sweatshops*), do trabalho forçado nas minas em África ou da destruição dos meios de subsistência das comunidades indígenas da América do Sul.

Apesar destas realidades, é importante sublinhar que as violações dos Direitos Humanos não ocorrem apenas no Sul Global e que podem concretizar-se em qualquer parte, em diferentes escalas e em diferentes formatos.





Em Portugal, por exemplo, as condições insalubres em que muitos trabalhadores migrantes exercem atividade na agricultura - frequentemente recrutados (consciente ou inconscientemente – daí a relevância do dever de diligência!) através de redes de tráfico de seres humanos - demonstram como as violações de Direitos Humanos podem ocorrer em qualquer parte do mundo, incluindo em contextos geográficos e económicos considerados desenvolvidos, em particular em setores caracterizados por elevada informalidade, longe dos grandes centros urbanos e com assimetrias significativas de poder.

Por outro lado, de uma perspetiva estritamente empresarial, estas situações traduzem-se não apenas em custos diretos, mas também em perdas significativas de rendimento e de valor económico.

No caso do sudoeste alentejano, foram amplamente divulgados relatos de empresas multinacionais que, na sequência da exposição pública das condições de exploração laboral, suspenderam ou cessaram relações comerciais com fornecedores portugueses; de consumidores que optaram por redirecionar as suas escolhas para produtos alternativos; bem como da aplicação de coimas e outras sanções através de diferentes mecanismos administrativos e judiciais.

Apesar de o dever de diligência empresarial em matéria de Direitos Humanos constituir, por si só, simultaneamente um meio e um fim – valendo, desde logo, e principalmente, pelo respeito dos Direitos Humanos das pessoas impactadas -, importa reconhecer que as empresas que previnem este tipo de situações através de processos de gestão de risco adequados reduzem custos desnecessários, sejam eles económicos, jurídicos ou reputacionais.






Aliás, pode criar verdadeiro valor comercial positivo, por exemplo, através do posicionamento (devidamente certificado) de marcas ou produtos sustentáveis, particularmente apetecíveis aos consumidores mais atentos, e pelo acesso facilitado a linhas de financiamento ESG.



3.2. FONTES DE CONSCIENCIALIZAÇÃO


Assim, considerando que existe cada vez mais uma consciência coletiva de que as empresas também são titulares de responsabilidade no que toca à proteção dos Direitos Humanos, é possível distinguir três fontes principais de consciencialização:

1. **Em primeiro lugar**, dos próprios agentes do mercado – das empresas que, muitas vezes associadas em câmaras de comércio ou associações de indústria, autorregulam e promovem o diálogo sobre estas matérias, alicerçado num conhecimento direto e contextualizado da realidade dos seus próprios negócios; bem como, pela pressão exercida pelos investidores e pelo setor financeiro que, no âmbito das métricas ESG, solicitam informação relativa à sustentabilidade aos seus portfólios (criando um verdadeiro “efeito cascata”) e, muitas vezes, criam produtos financeiros verdes que só podem ser beneficiados por empresas que integrem (e demonstrem) boas práticas de sustentabilidade; e, por último, pelos consumidores que demonstram uma preferência cada vez mais relevante por produtos sustentáveis.
2. **Em segundo lugar**, pelo Estado, que, por um lado, através de políticas de compras públicas sustentáveis e da mobilização de fundos públicos ou de iniciativas coletivas direcionadas para a sustentabilidade, gera oportunidades de negócio e benefícios institucionais; e, por outro lado, através do poder legislativo, cria regras mais ou menos vinculativas para as empresas.




A legislação em matéria de sustentabilidade trata, principalmente, de dois mecanismos: o **reporte - ou relato - de informação** relativa à sustentabilidade, que impõe às empresas deveres de transparência quanto aos impactos ambientais, sociais e de governação associados à sua atividade, exigindo a recolha, sistematização e divulgação de dados relevantes para investidores, reguladores e demais partes interessadas; e através da consagração do **dever de diligência obrigatório** (como a lei alemã supra referenciada). Ambos os mecanismos refletem uma evolução do paradigma regulatório: de um modelo predominantemente voluntário e baseado em compromissos para um modelo progressivamente vinculativo, assente em obrigações jurídicas concretas de transparência, gestão de risco e responsabilidade empresarial.

3. Em terceiro lugar, pela sociedade civil, pelos meios de comunicação social e pelas organizações não-governamentais (ONGs), que desempenham há várias décadas um papel fundamental na identificação, denúncia e visibilidade de situações de violações de Direitos Humanos associadas à atividade empresarial. Estas entidades atuam frequentemente como verdadeiros mecanismos mais ou menos formais de monitorização, trazendo para o espaço público realidades que, de outro modo, permaneceriam ocultas nas cadeias de valor globais ou em setores caracterizados por elevada informalidade, precariedade ou assimetrias de poder.



CONCLUSÃO

Assim, a implementação efetiva de um sistema contínuo e dinâmico de gestão de risco em matéria de Direitos Humanos revela-se duplamente positiva: assegura, em primeiro lugar e acima de tudo, o respeito pelos Direitos Humanos das pessoas e comunidades impactadas e, simultaneamente, contribui para a mitigação de riscos, a redução de custos e a criação de valor sustentável para o próprio negócio.



O DEVER DE DILIGÊNCIA EMPRESARIAL EM MATÉRIA DE DIREITOS HUMANOS: UMA BREVE PERSPETIVA PRÁTICA

FRANCISCO GRANJA DE
ALMEIDA