

SUMÁRIO EXECUTIVO

RECOMENDAÇÕES PARA O PRIMEIRO PLANO NACIONAL DE AÇÃO PORTUGUÊS SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS

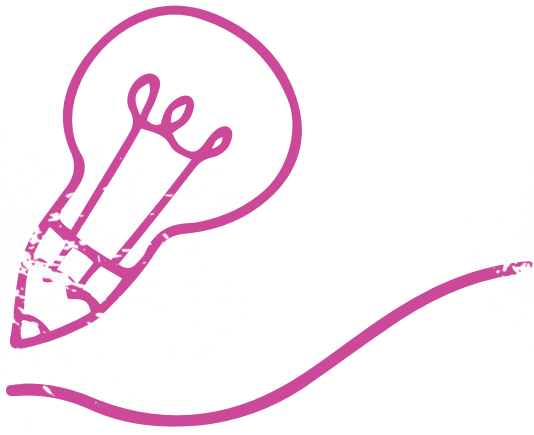
CLAIRE BRIGHT

Professora Associada e Subdiretora da NOVA School of Law, e Fundadora
e Diretora do NOVA Centre on Business, Human Rights and the Environment

SARA PACHECO

Investigadora Associada no NOVA Centre on Business, Human Rights and the Environment

Este Sumário Executivo sintetiza as principais recomendações para o primeiro Plano Nacional de Ação Português sobre Empresas e Direitos Humanos identificadas no relatório escrito pelo ELSA Portugal Legal Research Group on Business and Human Rights, um grupo formado por estudantes de Direito e jovens juristas supervisionado pelas Professoras Claire Bright e Laura Iñigo Álvarez. Esse relatório tem como objetivo apoiar o Governo Português nos seus esforços para desenvolver um Plano de Ação Nacional, que constitui um passo importante para que o Estado Português cumpra as suas obrigações em matéria de direitos humanos ao nível internacional, regional e nacional, em conformidade com os Princípios Orientadores Sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas (UNGPs), bem como para melhorar o nível de implementação de processos de devida diligência em matéria de direitos humanos e ambiental (*due diligence*) por parte das empresas portuguesas ou empresas estrangeiras que operam no território português. Pode ser encontrado [aqui](#).



As empresas podem ter um impacto bastante positivo na sociedade e no ambiente, tendo o potencial de contribuir para o crescimento económico e o desenvolvimento dos países através da criação de empregos e da transferência de competências e tecnologia. No entanto, um número crescente de casos bem documentados tem demonstrado que as empresas também podem causar ou contribuir para danos ambientais ou para a violação de direitos humanos, tanto através das suas próprias operações como através das suas cadeias de valor em todo o mundo. Os exemplos incluem, entre outros, questões de trabalho forçado e trabalho infantil, condições de trabalho precárias e inseguras, e poluição, bem como impactos relacionados com as alterações climáticas em todo o mundo. Em Portugal, também foram observados impactos adversos sobre os direitos humanos e o ambiente relacionados com empresas. Exemplos incluem discriminação, emprego precário de trabalhadores em setores como a indústria hoteleira e a *gig economy* e normas laborais relacionadas com a indústria do vestuário e os trabalhadores migrantes no setor agrícola. Estas problemáticas foram agravadas pela crise da COVID-19, durante a qual muitos trabalhadores foram despedidos sem justa compensação, enquanto outros foram expostos a riscos para a saúde como resultado da incapacidade das empresas tomarem as precauções de segurança necessárias.

Neste contexto e à luz dos desenvolvimentos regulamentares que têm tido lugar na Europa e fora dela, a área das Empresas e dos Direitos Humanos tem atraído uma atenção crescente, procurando fomentar práticas empresariais responsáveis e sustentáveis que respeitem os direitos humanos, o trabalho digno e as normas ambientais ao longo das cadeias de valor globais, promovendo, assim, o desenvolvimento sustentável e contribuindo para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas.

Portugal tem reconhecido estes desenvolvimentos comprometendo-se a adotar um Plano de Ação Nacional (NAP) sobre Empresas e Direitos Humanos que se encontra, atualmente, em fase de desenvolvimento. Um NAP sobre Empresas e Direitos Humanos é uma “estratégia de políticas evolutiva desenvolvida por um Estado para prevenir os impactos adversos das empresas sobre os direitos humanos, em conformidade com os Princípios Orientadores Sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas (*United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights*)”¹. Os *United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights* (UNGPs)² foram desenvolvidos após anos de discussão com múltiplas partes interessadas, tendo sido aprovados por unanimidade pelo Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas em 2011. Os UNGPs representam a norma global na área de Empresas e Direitos Humanos. Embora, enquanto instrumento não vinculativo, os UNGPs não criem novas obrigações juridicamente vinculativas nem para os Estados nem

¹ UN Working Group on Business and Human Rights, ‘Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights’ (2016) <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNWG__NAPGuidance.pdf>

² Disponíveis em https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf.

para as empresas, estes esclareceram os deveres e responsabilidades distintos, mas complementares, dos Estados e das empresas no que respeita aos impactos adversos sobre os direitos humanos resultantes das atividades comerciais. Os UNGPs estão organizados em torno de 3 pilares:

- No âmbito do primeiro pilar, os Estados têm o **dever de prevenir os impactos adversos das empresas sobre os direitos humanos no seu território e/ou sob a sua jurisdição**, devendo proporcionar um ambiente favorável a uma conduta empresarial responsável, através da adoção de políticas, regulamentação e julgamentos adequados, de acordo com as suas obrigações em matéria de direitos humanos.³
- No âmbito do segundo pilar, **as empresas têm a responsabilidade de respeitar os direitos humanos**, o que significa que devem evitar violar os direitos humanos de terceiros e devem abordar os impactos adversos sobre os direitos humanos nos quais estejam envolvidas.
Esta responsabilidade de respeitar, que tem origem nas expectativas da sociedade, aplica-se a todas as empresas, onde quer que operem, e independentemente da sua dimensão, setor, contexto operacional, propriedade e estrutura. Esta responsabilidade existe para além do cumprimento das leis e regulamentos nacionais que protegem os direitos humanos e refere-se aos direitos humanos reconhecidos internacionalmente.
Os UNGPs esclarecem que, para dar cumprimento à responsabilidade de respeitar os direitos humanos, as empresas devem implementar **processos de devida diligência em matéria de direitos humanos (*due diligence*)** que se referem a um processo (ou 'conjunto de processos') através do qual as empresas podem "*identificar, prevenir, mitigar e prestar contas de como abordam os seus impactos sobre os direitos humanos*".⁴
- No âmbito do terceiro pilar, quando existem impactos adversos sobre os direitos humanos, **as vítimas devem poder aceder a mecanismos de reparação eficazes**.
Os Estados devem, como parte do seu dever de proteger os direitos humanos, tomar as medidas adequadas no seu território e/ou sob a sua jurisdição para garantir que os lesados têm acesso à reparação eficaz através de vias judiciais, administrativas, legislativas ou outras apropriadas.
Paralelamente, as empresas devem implementar mecanismos operacionais de denúncia para permitir a reparação de quaisquer impactos adversos sobre os direitos humanos que tenham causado ou para os quais contribuam, de acordo com os requisitos de devida diligência.

Uma vez que os NAPs são instrumentos destinados a promover a implementação dos UNGPs, é essencial que se **fundem firmemente nos UNGPs e abranjam estes três pilares**. Neste contexto, o relatório visa dar apoio à elaboração do NAP português, ao estabelecer recomendações concretas tanto em relação à sua estrutura como ao seu conteúdo. A metodologia utilizada baseia-se na investigação documental e num estudo comparativo dos NAPs sobre Empresas e Direitos Humanos existentes, bem como numa análise dos instrumentos não vinculativos, normas, orientações, políticas e leis relevantes a nível internacional, europeu e nacional.

³ UNGPs, p. 3.

⁴ UNGPs, p. 16.



É importante notar que, em Portugal, o nível de implementação pelas empresas de processos de devida diligência em matéria de direitos humanos tem permanecido, até agora, muito limitado na prática. Por exemplo, o Primeiro Inquérito Nacional sobre Condução Empresarial Responsável e Direitos Humanos⁵, publicado em 2019, revelou que **menos de uma em cada cinco empresas implementa processos de devida diligência em matéria de direitos humanos em Portugal.**

A este respeito, o relatório salienta que o Governo português tem um papel importante a desempenhar através do seu NAP, **ao estabelecer a expectativa clara de que todas as empresas com sede em território português e/ou sob jurisdição portuguesa devem respeitar os direitos humanos ao longo das suas operações**, em conformidade com o *Guiding Principle 2* dos UNGPs.

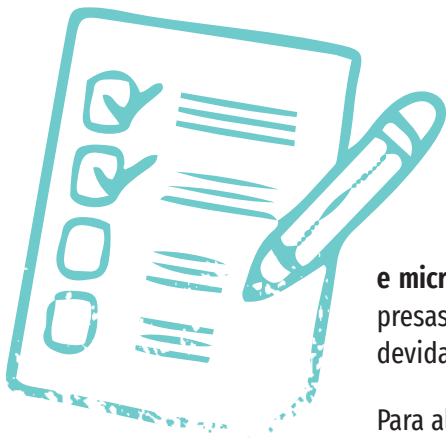
Em particular, recomenda-se que o NAP português **inclua, no mínimo, um apelo para que as empresas implementem processos de devida diligência em matéria de direitos humanos e ambiental em conformidade às normas internacionais.** O NAP português também poderia incluir um **sistema de incentivos** para as empresas que implementam estes processos de devida diligência.

De uma perspetiva regulatória, **não existe atualmente em Portugal uma lei que estabeleça a obrigação das empresas implementarem processos de devida diligência** a fim de prevenir, mitigar e reparar os impactos adversos sobre os direitos humanos e o ambiente das suas próprias atividades e das dos seus parceiros comerciais ao longo das suas cadeias de valor globais. Contudo, **normas internacionais bem estabelecidas** - tais como os UNGPs, mas também as *OECD Guidelines for Multinational Enterprises* e a *ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy*, ambas revistas a fim de se alinharem com os UNGPs - são relevantes para o desenvolvimento do NAP português.

Adicionalmente, ao nível europeu já existe alguma legislação que estabelece certas obrigações legalmente vinculativas para as empresas em relação aos direitos humanos e ao ambiente. O projeto de Diretiva relativa ao Dever de Diligência das Empresas em Matéria de Sustentabilidade (*Corporate Sustainability Due Diligence Directive - CSDDD*)⁶ - que está atualmente a ser discutido - visa estabelecer uma obrigação das grandes empresas europeias e as empresas de países terceiros que operam no mercado único implementarem processos de devida diligência em relação aos impactos adversos, reais ou potenciais, sobre os direitos humanos e o ambiente, das suas próprias operações e das operações ao longo das suas cadeias de valor globais. **Será importante que o NAP português contenha medidas que garantam a coerência de políticas e facilitem o cumprimento das obrigações existentes e futuras. Tendo em vista a futura CSDDD, recomenda-se que o NAP português inclua o desenvolvimento de materiais e ferramentas de orientação, programas de formação, iniciativas de intercâmbio e partilha de conhecimento e outras atividades de sensibilização e capacitação, de modo a apoiar as empresas portuguesas a prepararem-se para os requisitos legais futuros e reforçarem práticas empresariais sustentáveis e responsáveis.** Tal inclui apoio às empresas de maior dimensão, que são diretamente visadas pela Diretiva, mas também orientação prática adaptada às necessidades das **PME**

⁵ Disponível, em Português, em https://capp.iscsp.ulisboa.pt/images/Projetos/empresas_direitos/Brochura.pdf.

⁶ Disponível, em Português, em https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:bc4dcea4-9584-11ec-b4e4-01aa75e-d71a1.0018.02/DOC_1&format=PDF.



e microempresas - que constituem uma maioria esmagadora (cerca de 99,7%) das empresas em Portugal -, que serão indiretamente abrangidas, uma vez que as obrigações de devida diligência se estenderão ao longo das cadeias de valor.

Para além destes desenvolvimentos legislativos e normas internacionais, e à luz do quadro jurídico nacional relevante, o relatório sugere que o NAP português inclua disposições para:

- (i) **Introduzir uma lei que requeira que as empresas portuguesas e as empresas estrangeiras que operam no território português respeitem as normas relativas a direitos humanos e ao ambiente, e implementem processos de devida diligência em matéria de direitos humanos e ambiental (*due diligence*)**, bem como assegurar a sua correta aplicação e avaliar a sua adequação;
- (ii) **Avaliar se as leis e políticas portuguesas que regem a criação e funcionamento de empresas**, incluindo o Direito e governo societário português, promovem o respeito por parte das empresas das normas ambientais e de direitos humanos;
- (iii) Introduzir **expectativas claras** de que as empresas portuguesas se devem **comprometer com a neutralidade carbónica** e assegurar que os seus **modelos e estratégias de negócio estão alinhados com o Acordo de Paris**;
- (iv) **Exigir que todas as empresas** (incluindo PME e empresas estatais) **revelem** como estão a gerir os seus impactos sobre os direitos humanos e o ambiente e fornecer incentivos e apoio às empresas para que o façam;⁷
- (v) Incluir **medidas para assegurar a coerência de políticas e facilitar o cumprimento das obrigações decorrentes da legislação e políticas nacionais existentes**, nomeadamente relacionadas com:
 - A igualdade de género e representação de mulheres e homens nos órgãos de gestão e fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas na bolsa de valores;
 - A inclusão de pessoas com deficiência no local de trabalho;
 - A luta contra o trabalho forçado;
 - A prevenção e proibição da discriminação com base na origem étnica e racial, nacionalidade, ascendência e território de origem;
 - A liberdade religiosa;
 - A luta contra a corrupção e os crimes económicos e financeiros;
 - Estratégias e planos sobre temas como a conservação da natureza e da biodiversidade, economia circular, neutralidade carbónica, energia e clima.

⁷ Global Reporting Initiative, 'Strengthening business accountability in the National Action Plans on Business and Human Rights: Policy recommendations on transparency' <<https://www.globalreporting.org/media/lnikk40o/naps-policy.pdf>>, p. 5.

A fim de reforçar o acesso a mecanismos de reparação pelas partes interessadas afetadas, foram identificadas cinco prioridades relevantes:

- (i) A necessidade de **rever os regimes de responsabilidade civil e penal**, a fim de avaliar que tipo de obstáculos à reparação efetiva os titulares de direitos afetados podem ter de enfrentar;
- (ii) A necessidade de fornecer **orientação e apoio às empresas sobre as disposições relativas aos mecanismos de denúncia**;
- (iii) A necessidade de promover a **capacitação da sociedade civil** no que toca à responsabilização das empresas e ao acesso a reparação pelos titulares de direitos afetados;
- (iv) A necessidade de **aumentar a sensibilização sobre os mecanismos que estão disponíveis** para os titulares de direitos afetados;
- (v) A necessidade de **tomar medidas concretas para facilitar o acesso a reparação eficaz** em casos de danos ambientais ou por violação de direitos humanos por empresas.

As experiências e lições aprendidas com outros países, analisadas como parte da secção comparativa deste relatório, apontaram para uma série de recomendações mais específicas em relação a quatro áreas identificadas como prioritárias para Portugal: direitos da criança, igualdade de género e prevenção da discriminação baseada no género, condições de trabalho dos trabalhadores migrantes no setor agrícola e alterações climáticas. As três primeiras categorias referem-se a **indivíduos que pertencem a grupos ou comunidades que se encontram em risco acrescido de vulnerabilidade ou marginalização e que são desproporcionalmente afetados por impactos adversos relacionados com as empresas. Os UNGPs exigem que se preste especial atenção a estes indivíduos e grupos, que incluem, entre outros, as crianças e as mulheres.**

- (i) Direitos da criança: à luz da importância específica dada aos direitos da criança na Constituição da República Portuguesa, recomenda-se que o NAP português, entre outros aspetos:
 - Promova a **participação das crianças e das partes interessadas que trabalham na área dos direitos da criança no processo de elaboração do NAP** e inclua uma referência à importância de realizar consultas seguras e relevantes com crianças sobre a definição de políticas e a tomada de decisões, com o apoio de organizações que protegem o melhor interesse da criança;
 - **Destaque a proteção dos direitos da criança como uma área prioritária**, fazendo referências específicas aos *Children's Rights and Business Principles* e preveja a realização de uma análise sobre o quadro jurídico e institucional de cada um dos 10 princípios.





(ii) Igualdade de género e prevenção da discriminação baseada no género: dado que os impactos adversos são frequentemente sentidos de forma desproporcional por mulheres e raparigas, e à luz da importância dada à questão da igualdade de género ao abrigo da legislação portuguesa, recomenda-se que o NAP português **destaque a igualdade de género e a prevenção da discriminação baseada no género como áreas prioritárias e inclua uma perspetiva de género em todo o processo de elaboração do NAP**, a fim de integrar plenamente e dar prioridade à igualdade de género e aos direitos das mulheres.⁸ Tal deve incluir:

- Uma **avaliação da legislação nacional existente** “*que discrimina direta ou indiretamente as mulheres e [a definição de] medidas eficazes para eliminar o assédio sexual e a violência baseada no género contra as mulheres, para que as mulheres possam ter acesso a oportunidades em pé de igualdade com os homens*”⁹;
- **Medidas proativas que abordem a sub-representação das mulheres** em setores específicos de emprego e na tomada de decisões, gerando dados sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres;
- A promoção dos direitos das mulheres e da igualdade de género através de **orientações para as empresas** sobre como implementar **processos de devida diligência em matéria de direitos humanos que sejam sensíveis a questões de género** em todas as etapas do seu processo de devida diligência e medidas que encorajem as empresas a contribuir para a realização da igualdade substantiva de género;¹⁰
- Medidas destinadas a **abordar outros tipos de discriminação baseada no género e os direitos da comunidade LGBTQI+**.

(iii) As condições de trabalho dos trabalhadores migrantes no setor agrícola: à luz das **preocupações em torno do bem-estar e das condições de trabalho dos trabalhadores agrícolas migrantes em Portugal**, o relatório recomenda que o NAP português destaque esta questão como outra **área prioritária**.

⁸ Danish Institute for Human Rights, National Action Plans on Business and Human Rights, ‘Gender & women’s rights’ <<https://globalnaps.org/issue/gender-womens-rights/>>.

⁹ UNDP and UN Working Group on Business and Human Rights, ‘Gender Dimensions of the Guiding Principles of Business And Human Rights’ (2019) <<https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/BookletGenderDimensionsGuidingPrinciples.pdf>>, p. 9.

¹⁰ *Ibid*, p. 9.

(iv) **Alterações climáticas:** as alterações climáticas constituem uma das maiores ameaças de todos os tempos para as pessoas e para o planeta, tendo o direito a um ambiente limpo, saudável e sustentável sido reconhecido como um direito humano em si mesmo.¹¹ Neste contexto, e tendo em consideração os próximos desenvolvimentos legais a nível europeu, **recomenda-se que o NAP português inclua exigências claras relacionadas com a necessidade das empresas portuguesas e as empresas que operam em Portugal (incluindo as PME) implementarem processos de devida diligência em matéria ambiental e de alterações climáticas e assegurem que os seus modelos e estratégias de negócio estão alinhados com o Acordo de Paris**, incluindo medidas para:

- Assegurar que as empresas **equilibram adequadamente as consequências a curto prazo e os impactos a longo prazo** (combater as soluções a curto prazo);
- **Incentivar todas as empresas a incluir e comunicar as suas avaliações, planos e metas baseadas no ambiente, nas alterações climáticas e na biodiversidade** no âmbito dos seus processos de devida diligência em matéria de direitos humanos e ambiental;¹² e
- Fornecer **orientação e capacitação às empresas (e apoio especial às PMEs e microempresas)** na definição e implementação dos seus processos de devida diligência em matéria de ambiente e alterações climáticas.

Em termos mais gerais, a nossa análise comparativa salientou algumas outras recomendações de iniciativas a serem abrangidas pelo NAP português, entre as quais:

- (i) **A necessidade dos auxílios e subsídios estatais estarem condicionados pelo respeito pelos direitos humanos, exigindo às empresas que demonstrem consciência e compromisso com os UNGPs** (e não apenas com as Normas de Desempenho da IFC para as agências de crédito à exportação) **como condição prévia para receberem apoio estatal e benefícios relacionados com o comércio e a promoção das exportações;**
- (ii) A inclusão de **medidas de supervisão e de incentivo, bem como o compromisso de produzir orientações práticas para as entidades de contratação pública;**
- (iii) **O compromisso, por parte das empresas, de respeito pelos UNGPs como condição prévia para a sua participação em missões comerciais, elegibilidade para trade advocacy e assistência geral à exportação.**

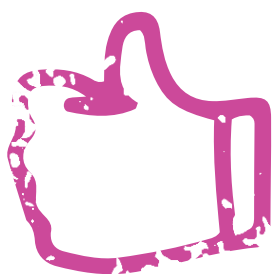
¹¹ UN, 'The human right to a clean, healthy and sustainable environment: Resolution adopted by the General Assembly' (2022), UN Doc. A/RES/76/300.

¹² UNCHR, Special Rapporteur on Human Rights and the Environment, 'Policy Brief No. 3: Essential elements of effective and equitable human rights and environmental due diligence legislation' (2022), p. 12.



Finalmente, em relação à estrutura do NAP, o relatório evidencia algumas **características-chave** que o Grupo de Trabalho das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos destacou como **essenciais no processo de desenvolvimento de um NAP**, que incluem:

- **A participação significativa do Estado e de todos os departamentos e agências governamentais deve ser facilitada ao longo de todo o processo de desenvolvimento de um NAP**, a fim de assegurar a coerência de políticas.¹³ A este respeito, é importante destacar a necessidade de facilitar a **coordenação e comunicação entre as entidades governamentais relevantes** - através, por exemplo, da criação de um mecanismo de coordenação, como um grupo consultivo interdepartamental ou um comitê de direção -, **a fim de incorporar a sua contribuição** no desenvolvimento, mas também na implementação do NAP.
- **O processo de elaboração de um NAP deve ser inclusivo e transparente.**
 - **As múltiplas partes interessadas devem ser consultadas regularmente** a fim de se identificarem as lacunas existentes e de se desenvolver um NAP eficaz. Tal deve promover o fornecimento de contributos, participação em diálogos, sessões de consulta ou consultas online, audições públicas, entrevistas direcionadas, declarações escritas, entre outros.¹⁴
 - Deve ser garantida a **participação de entidades diversas**, incluindo intervenientes governamentais e não governamentais, peritos e académicos independentes, defensores dos direitos humanos, titulares de direitos de grupos e comunidades afetadas, trabalhadores dos meios de comunicação social, IDHs locais, ONGs, sindicatos, associações de direitos das crianças e das mulheres, empresas e associações empresariais e outras partes interessadas relevantes.¹⁵
- **O NAP deve incluir uma cronologia e metas e objetivos mensuráveis** para abordar as lacunas identificadas e assegurar uma melhor e mais eficiente monitorização do progresso.
- O processo de desenvolvimento do NAP deve ser **revisto e atualizado regularmente**. É importante prever um processo que permita o acompanhamento, monitorização e revisão periódica do NAP, avaliando o seu impacto na comunidade, e incluir esse compromisso em termos inequívocos.
- **O Governo Português deve colaborar com académicos e instituições de investigação** que possam fornecer contributos de investigação valiosos que conduzam a um NAP mais forte.



¹³ Working Group on Business and Human Rights, 'Summary of the Report of the Working Group on Business and Human Rights to the General Assembly' (2019). <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/ExecutivesummaryWGBHRPolicycoherence2019GA74report_EN.pdf>, p. 2.

¹⁴ UN Working Group on Business and Human Rights 'Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights' (2016) <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNWG__NAPGuidance.pdf>, p. 7.

¹⁵ Prestar especial atenção ao facto de que "os titulares de direitos de grupos e comunidades afetadas, especialmente os de grupos vulneráveis ou marginalizados, defensores dos direitos humanos, jornalistas e pessoal de OSCs terão frequentemente informações e experiências relevantes para contribuir para o processo de desenvolvimento de um NAP. No entanto, estas partes interessadas podem ser impedidos de participar devido a fatores como a falta de recursos, intimidação, medo de represálias, hierarquias sociais, estigma [...]". Ver Danish Institute for Human Rights and International Corporate Accountability Roundtable, 'Toolkit Component 2: The National Action Plan (NAP) Guide' (2021). <<https://icar.ngo/wp-content/uploads/2021/05/Toolkit-Component-2-The-NAP-Guide1.pdf>>, p. 6.

OUR FOOD OUR FUTURE

WE ARE HUNGRY FOR JUSTICE

Este Sumário Executivo 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

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, evidenciar as interligações glocais 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 gloal.

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 on 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 fomentar uma conduta empresarial responsável que defenda o respeito pelos direitos humanos, trabalho decente e normas ambientais nas cadeias de valor globais, contribuindo assim para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU.

Sobre a ELSA Portugal

A ELSA Portugal é um dos 43 Grupos Nacionais da European Law Students' Association, cuja visão consiste na construção de um mundo justo onde a dignidade humana e a diversidade cultural sejam respeitadas. A associação contribui para a formação de juristas através da organização de atividades que lhes permitem adquirir competências menos estimuladas pelos currículos académicos tradicionais. Hoje em dia, conta com 13 Grupos Locais em Faculdades de Direito por todo o país e tem um lugar de relevo no panorama jurídico nacional, trabalhando de perto com as maiores sociedades de advogados portuguesas, magistrados e a Ordem dos Advogados.

Autores:

Este Sumário Executivo foi escrito por Claire Bright e Sara Rentroia Pacheco.

Sugestão de citação:

Claire Bright e Sara Rentroia Pacheco, Sumário Executivo das Recomendações para o Plano Nacional de Ação Português sobre Empresas e Direitos Humanos, Projeto Our Food. Our Future, fevereiro 2023.

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

