



Conferência de Presidentes de Comissões parlamentares Emprego e Assuntos Sociais dos Parlamentos nacionais e do Parlamento Europeu

Para uma Europa social e justa

Berlim, 9 de novembro de 2020
(videoconferência)

- Delegação da Assembleia da República

Deputado Pedro Roque (PSD), Presidente da Comissão de Trabalho e Segurança Social (CTSS)

Deputado Eduardo Teixeira (PSD), CTSS

Deputado João Paulo Pedrosa (PS), CTSS

Deputada Fabíola Cardoso (BE), CTSS

- Assessoria

Equipa de Apoio à 10.ª Comissão

Bruno Dias Pinheiro, Representante da AR em Bruxelas (+32493399973)

AGENDA ANOTADA - ÍNDICE

Sessão de abertura (13.00)	1
Sessão I - Dar vida ao Pilar Europeu dos Direitos Sociais (13.10-14.45)	1
O Pilar Europeu dos Direitos Sociais	1
Sessão II: A responsabilidade através das cadeias de abastecimento globais: um plano europeu de ação (15.15 - 17.00)	6

SESSÃO DE ABERTURA (13.00)

SESSÃO I - DAR VIDA AO PILAR EUROPEU DOS DIREITOS SOCIAIS (13.10-14.45)

Moderador: Matthias Bartke, Presidente da Comissão de Trabalho e Assuntos Sociais

Intervenções de Nicolas Schmit, Comissário Europeu de Emprego e Direitos Sociais, Lucia Ďuriš Nicholsonová, Presidente da Comissão de Emprego e Assuntos Sociais do PE e Detlef Scheele, Presidente do Conselho Executivo da Agência Federal para o Emprego da Alemanha.

O Pilar Europeu dos Direitos Sociais

No lançamento deste painel, a Presidência alemã elencou as seguintes questões:

- *Em que medida o Pilar Europeu dos Direitos Sociais contribuiu até agora para o reforço da dimensão social da União Europeia?*
- *Que aspetos do Pilar registaram maior destaque durante a pandemia da doença COVID-19 e mais têm contribuído para a reação à crise?*
- *Que lacunas nos sistemas de segurança social dos Estados-Membros a pandemia da doença COVID-19 também destacou?*
- *De que modo devem os Estados-Membros cooperar de forma mais estreita para combater os efeitos da pandemia, especialmente tendo em vista o esperado aumento ininterrupto do desemprego?*
- *Quais devem ser as próximas medidas a adotar a nível da União Europeia para melhorar as condições de trabalho?*
- *O que pensa da atual proposta da Comissão Europeia relativa a uma diretiva sobre salários mínimos adequados na União Europeia?*

De acordo com o n.º 3 do artigo 3.º do [Tratado da União Europeia](#), o combate à exclusão social e às discriminações, a promoção da justiça e da proteção sociais, a igualdade entre homens e mulheres, a solidariedade entre as gerações e a proteção dos direitos da criança são alguns dos objetivos que norteiam a atuação da União Europeia.

Por sua vez, o artigo 9.º do [Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia](#) determina que «na definição e execução das suas políticas e ações, a União tem em conta as exigências relacionadas com a promoção de um nível elevado de emprego, a garantia de uma proteção social adequada, a luta contra a exclusão social e um nível elevado de educação, formação e proteção da saúde humana», enquanto o artigo 151.º salienta como objetivos da União e dos Estados-Membros a promoção do emprego e a melhoria das condições de vida e de trabalho, de forma a assegurar uma proteção social adequada e a luta contra as exclusões, e as alíneas c) e j) do n.º 1 do artigo 153.º estabelecem que a «segurança social e proteção social dos trabalhadores» e a «luta contra a exclusão social» são alguns dos domínios em que a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros.

No [Discurso do Estado da União de 2015](#), o então Presidente da Comissão Europeia, Jean-Claude Juncker, anunciou um plano para desenvolver um Pilar Europeu dos Direitos Sociais, com vista a intensificar o trabalho para um mercado laboral justo e verdadeiramente pan-europeu. Assim, na **Cimeira Social para o Emprego Justo e o Crescimento, realizada em Gotemburgo a 17 de novembro de 2017**, o Pilar foi adotado pelo Parlamento Europeu, pelo Conselho e pela Comissão Europeia sob a forma de uma proclamação interinstitucional. Procurando alcançar melhores condições de vida e de trabalho, foram estabelecidos **20 princípios relativos a três áreas: Igualdade de**

oportunidades e acesso ao mercado de trabalho; condições de trabalho justas; proteção e inclusão social.

A participação está aberta a todos os Estados-Membros, apesar de os princípios do Pilar se aplicarem primordialmente à Zona Euro, referindo-se os mesmos tanto a áreas da competência partilhada da União e dos Estados-Membros como a áreas da competência exclusiva dos Estados-Membros. A implementação destes princípios é um processo dinâmico revisto principalmente no âmbito do Semestre Europeu.

Apesar de se pretender que o Pilar funcione prioritariamente como uma orientação para as medidas dos Estados-Membros, a verdade é que a Comissão já promoveu várias iniciativas no exercício das suas competências, tendo em vista a concretização dos 20 princípios, em particular:

- A [Diretiva \(UE\) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de junho de 2019](#), relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores;
- A [Diretiva \(UE\) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de junho de 2019](#), relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia;
- A [Diretiva \(UE\) 2019/882 do Parlamento Europeu e do Conselho de 17 de abril de 2019](#), relativa aos requisitos de acessibilidade dos produtos e serviços;
- A [Diretiva \(UE\) 2018/957 do Parlamento Europeu e do Conselho de 28 de junho de 2018](#), que altera a Diretiva 96/71/CE relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços.

Por outro lado, merecem igualmente referência:

- A [Proposta de Regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho que estabelece o Fundo Social Europeu Mais \(FSE+\)](#);
- O [Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização \(FEG\)](#);
- O [Programa "Erasmus+"](#), o programa da União para o ensino, a formação, a juventude e o desporto;
- Um [instrumento europeu de apoio temporário para atenuar os riscos de desemprego numa situação de emergência \(SURE\) na sequência do surto de COVID-19](#);
- A [Agenda de Competências para a Europa em prol da competitividade sustentável, da justiça social e da resiliência](#);
- A [Comunicação «Concretizar o Espaço Europeu da Educação até 2025»](#) e o [Plano de Ação para a Educação Digital 2021-2027 «Reconfigurar a educação e a formação para a era digital»](#) da Comissão.

Ademais, a Comissão Europeia [apresentou recentemente](#) uma **proposta de diretiva com o objetivo de garantir que os trabalhadores na União estão «protegidos por salários mínimos adequados que lhes permitam uma vida digna onde quer que trabalhem»**.

A Comissão considera que, quando fixados em níveis adequados, os salários mínimos não só têm um impacto social positivo, como produzem benefícios económicos mais vastos, uma vez que reduzem a desigualdade salarial, ajudam a sustentar a procura interna e reforçam os incentivos ao trabalho. Acresce que a atual crise afetou particularmente os setores com uma percentagem mais elevada de trabalhadores com salários baixos, como a limpeza, a venda a retalho, a saúde, os cuidados prolongados e os cuidados residenciais. Salários mínimos adequados ao nível da União Europeia podem contribuir para a

diminuição das disparidades salariais entre homens e mulheres e ainda para proteger os empregadores que pagam salários dignos aos trabalhadores, garantindo uma concorrência leal.

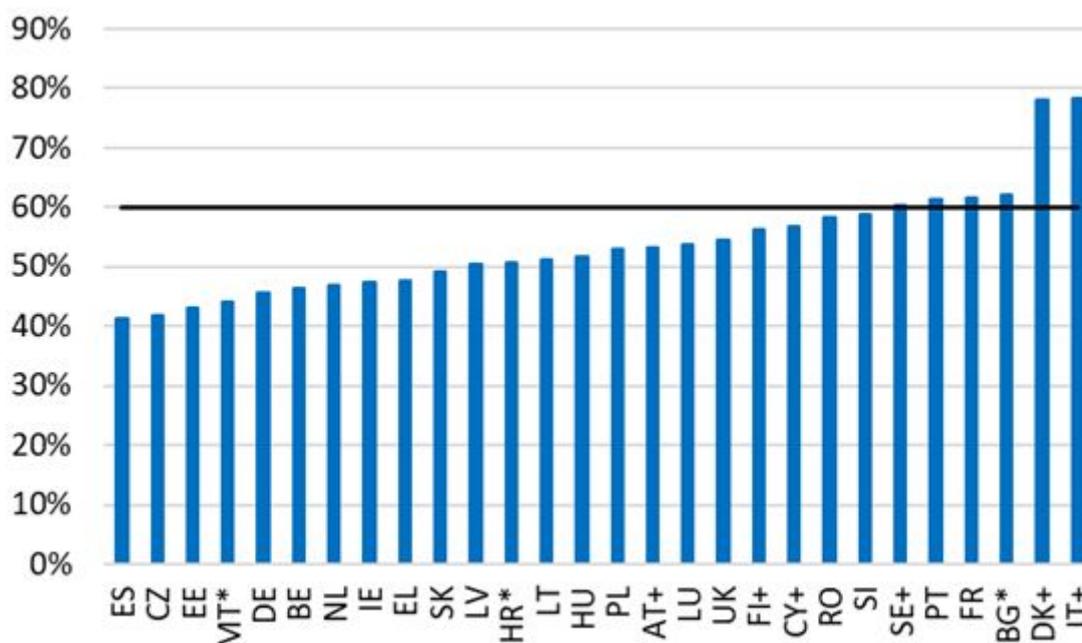
Atualmente, o salário mínimo existe em todos os Estados-Membros da União Europeia: 21 países têm salários mínimos instituídos por lei, enquanto que em 6 Estados-Membros: Dinamarca, Itália, Chipre, Áustria, Finlândia e Suécia, a proteção social é assegurada exclusivamente através de convenções coletivas. A Comissão considera, no entanto, que na maioria deles, a proteção não é adequada e, nesse sentido, a diretiva proposta visa estabelecer um quadro para melhorar a adequação dos salários mínimos e garantir aos trabalhadores da União Europeia a proteção por eles almejada. Os Estados-Membros não serão obrigados a introduzir salários mínimos nacionais, nem a fixar o nível dos salários mínimos. A Comissão concluiu que nos países com sistemas de negociação coletiva é menor a percentagem de trabalhadores com salários baixos, as desigualdades salariais são menos acentuadas e os salários mínimos mais elevados.

A este propósito, a presidente da Comissão Europeia, Ursula von der Leyen, declarou no seu [Discurso sobre o estado da União proferido na sessão plenária do Parlamento Europeu](#): «O que propomos hoje é um quadro para os salários mínimos, no pleno respeito das tradições nacionais e da liberdade dos parceiros sociais. A melhoria das condições de trabalho e de vida não só protegerá os trabalhadores, como também os empregadores que pagam salários dignos. Deste modo, serão criadas as bases para uma recuperação justa, inclusiva e resiliente.»

Como tal, a proposta da Comissão visa **promover a negociação salarial coletiva em todos os Estados-Membros**.

A proposta foi acompanhada por um documento de trabalho dos serviços e pela respetiva avaliação de impacto, nos quais estão detalhadas as realidades por Estado-Membro, bem como uma secção de [Perguntas e respostas: Salários mínimos adequados](#) e uma Ficha informativa: Salários mínimos adequados.

Salários mínimos nacionais (percentagem de salário mínimo bruto para trabalhadores a tempo inteiro, 2018):





1 em cada **10**
trabalhadores está em
risco de pobreza



110 milhões de europeus
estão em risco de pobreza
ou de exclusão social

Menos **7** milhões do que
há 10 anos.

Destarte, a Presidência alemã do Conselho da União Europeia consagrou no seu Programa, de entre os seus princípios orientadores, o propósito de «efetivar, de forma consequente, as bases do Pilar Europeu dos Direitos Sociais relevantes para a superação da crise. Nelas se incluem um quadro europeu para sistemas nacionais de recursos mínimos, um quadro da União para salários mínimos e o robustecimento do papel dos parceiros sociais. Adicionalmente, e em cooperação com a Comissão Europeia e os parceiros europeus, procuraremos, também com base num Fundo Social Europeu Plus operacional, travar uma luta decidida contra o desemprego e especificamente contra o desemprego jovem na UE.»

Deste modo, foram identificados como alicerces centrais para **uma Europa justa a coesão social, a segurança social e a solidariedade**, empenhando-se a Presidência alemã na superação das repercussões sociais provocadas pela crise, na preservação da coesão social e na promoção de perspetivas de futuro sustentáveis para os jovens na Europa; no fomento da solidariedade intergeracional; na promoção de uma sociedade civil ativa, da igualdade entre homens e mulheres e, bem assim, dos interesses de pessoas portadoras de deficiência.

Para além de alguns dos tópicos já enunciados, no âmbito da consolidação da dimensão e da coesão social foi destacada a já citada proposta da Comissão Europeia para um instrumento correspondente que vise assegurar salários mínimos justos, baseado no processo de consulta com os parceiros sociais e tendo como objetivo alcançar uma verdadeira mais-valia para a proteção dos trabalhadores; um plano para sistemas nacionais de recursos mínimos nos Estados-Membros da União Europeia, tendo em vista o combate à pobreza e exclusão social; a também anunciada proposta da Comissão Europeia para uma regulamentação europeia do resseguro de desemprego; a melhoria das condições do trabalho sazonal; a intensificação do intercâmbio dos Estados-Membros na área da formação contínua, com especial destaque para a formação digital e para a promoção da mobilidade para fins de aprendizagem; e o acompanhamento do Plano Europeu da Luta contra o Cancro, com o objetivo de intensificar a prevenção e o tratamento da doença.

No que toca à igualdade de género, definiu-se como prioritária, para mulheres e homens, a concretização do princípio “*para trabalho igual, salário igual*”, bem como o combate à violência baseada no género, reiterando-se a este respeito o empenho no apoio à ratificação por parte da União e de todos os Estados-Membros da Convenção de Istambul do Conselho da Europa. É também enaltecido o valor do trabalho dos cuidadores, afirmando-se que se pretende mitigar as consequências económicas e sociais

negativas da pandemia da doença COVID-19 para as mulheres. Por último, referiu-se também a igualdade de oportunidades no setor cultural.

Já no que concerne à proteção e participação dos jovens, salienta-se a importância da Agenda Europeia do Emprego Jovem, assim como do **reforço da Garantia Juventude**, especialmente em períodos de crise.

Finalmente, recordando o relevo da opinião pública europeia, da participação de uma sociedade civil ativa, da diversidade da cultura e dos meios de comunicação social e no seguimento da ideia da Comissão Europeia de convocar uma Conferência sobre o Futuro da Europa, a Presidência alemã assumiu o compromisso de fomentar um acordo entre o Conselho, a Comissão Europeia e o Parlamento Europeu sobre a estrutura e o mandato da conferência.

De resto, assinala-se que na sua [Comunicação de 14 de janeiro de 2020 sobre Uma Europa Social Forte para Transições Justas](#), a Comissão anunciou a intenção de **apresentar um plano de ação para a implementação do Pilar no início de 2021**. A [consulta pública](#) sobre a sua implementação está atualmente em curso, até 30 de novembro de 2020¹ e esta é uma das prioridades da Presidência portuguesa do Conselho da UE em 2021.

Desta forma, o Trio de Presidências da Alemanha, Portugal e Eslovénia poderá contribuir para a implementação do Pilar, designadamente com a realização de uma **Cimeira Social em maio de 2021**.

A Comissão pretende lançar igualmente uma estratégia sobre os Direitos das Crianças (princípio 11) no início de 2021, com vista a integrar os direitos da criança em todas as decisões e processos que as afetam, independentemente da área política. Para a preparação desta estratégia, está em curso um processo de [consulta pública](#) até 8 de dezembro de 2020. Além disso, prevê-se que a Garantia Europeia para a Infância seja adotada em meados de 2021².

Com base nas conclusões de uma consulta lançada em 22 de julho de 2020, a Comissão pretende igualmente apresentar um [Plano de Ação para a Integração e Inclusão](#) (princípio 3). Este plano de ação está relacionado com o [Plano de Ação da União Contra o Racismo 2020-2025](#), que também contém medidas de combate à discriminação nos processos de recrutamento e no local de trabalho.

¹ Entre outros contributos, a Representação da Comissão Europeia em Portugal promoveu uma [iniciativa](#) por videoconferência a 24 de setembro de 2020, com a participação do Comissário Europeu para o Emprego e os Direitos Sociais, Nicolas Schmit, e da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Ana Mendes Godinho, para além de representantes dos parceiros sociais, da academia e da sociedade civil.

² Estas medidas, assim como o plano de ação de implementação do Pilar, constam do já anunciado [Programa de trabalho da Comissão para 2021: «Uma União vital num mundo fragilizado»](#), comprometendo-se ainda a Comissão a apresentar um novo quadro estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho e um plano de ação para a economia social que visa «reforçar o investimento social e ajudar os intervenientes da economia social e as empresas sociais no arranque, na expansão, na inovação e na criação de postos de trabalho».

SESSÃO II: A RESPONSABILIDADE ATRAVÉS DAS CADEIAS DE ABASTECIMENTO GLOBAIS: UM PLANO EUROPEU DE AÇÃO (15.15 - 17.00)

Moderador: Uwe Keckeritz, Vice-Presidente da Comissão de Cooperação Económica e Desenvolvimento do Bundestag

Intervenções de: Didier Reynders, Comissário Europeu para a Justiça, Lara Wolters, membro da Comissão de Assuntos Jurídicos do PE, Annette Niederfranke, Diretora da OIM na Alemanha

A Presidência alemã incluiu no seu [programa](#) **preocupações relativas às cadeias de abastecimento globais**, nomeadamente no que se refere às suas vulnerabilidades mostradas pela situação de pandemia: A pandemia revela as vulnerabilidades das cadeias globais de abastecimento e das pessoas que nelas trabalham. Uma abrangente gestão de risco empresarial, em conformidade com a **Agenda Global para a Sustentabilidade**, pode contribuir para aumentar a resiliência das cadeias de fornecimento. Adicionalmente, torna-se necessário um auxílio reforçado a países parceiros, no âmbito da política de cooperação para o desenvolvimento. Apoiamos um Plano de Ação da UE para o fortalecimento da responsabilidade empresarial nas cadeias globais de fornecimento que promova a transparência e os padrões reconhecidos de direitos humanos, sociais e ecológicos e que faça jus às experiências e aprendizagens feitas com a pandemia da COVID-19. Tal procedimento contribui para uma execução coerente dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, assim como das Orientações da OCDE para as Empresas Multinacionais.

Refere ainda a Presidência alemã nas suas notas de enquadramento que estas preocupações se encontram associadas à atenção que a Presidência portuguesa dedicará ao Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

Neste sentido, a **Presidência alemã organizou uma Conferência virtual sobre o tema**, em outubro de 2020, e solicitou ao **Comité Económico e Social (CESE)** que apresentasse um conjunto de iniciativas no sentido de melhorar a sustentabilidade e assegurar o respeito pelos direitos humanos e pelo trabalho digno nas cadeias de abastecimento globais.

O **CESE** já se havia pronunciado sobre o tema, tendo inclusive neste [parecer](#) definido o que se entende por cadeia de abastecimento global: uma cadeia de abastecimento global é constituída pela interligação de organizações, recursos e processos que criam e oferecem produtos e serviços a clientes finais, fazendo parte de uma cadeia de valor mundial relacionada com o aprovisionamento e não com a conceção ou distribuição de bens ou prestação de serviços.

O Comité deu nota, na mesma sede, da **necessidade de um trabalho digno ser assegurado através da garantia de direitos laborais e alargamento da proteção social**, assim como da importância da responsabilidade social das empresas na identificação e prevenção de graves violações dos direitos humanos e laborais, através do dever de diligência.

As repercussões negativas nas condições de trabalho e sustentabilidade destas cadeias foi agravada pela crise pandémica COVID-19, revelando fragilidades ao nível da proteção dos direitos humanos, impactos negativos em matéria social, de saúde e de segurança provocados pelas atividades económicas destas cadeias.

No seu [parecer exploratório](#), a pedido da Presidência alemã, sobre Cadeias de abastecimento sustentáveis e trabalho digno no comércio internacional, o CESE exorta a Comissão Europeia (CE) a desenvolver um plano de ação europeu sobre direitos humanos, trabalho decente e sustentabilidade nas cadeias de abastecimento globais, com base no diálogo social e numa abordagem multi-stakeholder.

Como quadro geral tanto para iniciativas políticas como legislativas, este plano de ação deveria:

- *ser ambicioso, abrangente e transversal, reconhecendo os papéis complementares dos diferentes atores;*
- *abranger uma definição ampla dos direitos humanos, incluindo os direitos dos trabalhadores e dos sindicatos, e basear-se numa série de instrumentos internacionais, muito especialmente as convenções da OIT;*
- *promover uma conduta empresarial responsável, e assegurar o respeito dos direitos humanos e dos objetivos sociais e ambientais da UE nas atividades empresariais e nas suas cadeias de abastecimento;*
- *apoiar as empresas e as PME na adoção de uma abordagem de conduta empresarial responsável, e assegurar condições equitativas para as empresas.*

O CESE considera que a UE ocupa uma posição única para impulsionar o progresso multilateral nesta questão e assegurar a coerência política global e apela a instrumentos internacionais mais eficazes e vinculativos, em particular apoiando um [Tratado vinculativo da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos](#) e apelando a uma Convenção da [OIT](#) sobre trabalho digno nas cadeias de abastecimento.

Um **Plano de Ação Europeu** deveria ter na sua vanguarda uma **iniciativa legislativa trans-setorial vinculativa sobre o dever de diligência e conduta empresarial responsável em matéria de direitos humanos**, com soluções e instrumentos de aplicação, abrangendo todas as empresas estabelecidas ou ativas na UE, e responder às necessidades específicas e limitações das PME. O dever de diligência deve cobrir explicitamente os direitos sindicais e dos trabalhadores, que constituem uma parte essencial do trabalho digno.

Em termos de outras iniciativas legislativas da UE, o Plano de Ação deve incluir, nomeadamente uma **revisão ambiciosa da diretiva sobre relatórios não financeiros; medidas legislativas sobre as funções do conselho de administração; condicionalidade e incentivos ligados em todos os instrumentos de recuperação e instrumentos de financiamento da UE**; os procedimentos de contratos públicos devem efetivamente apoiar e promover o dever de diligência e conduta empresarial responsável em operações comerciais e nas suas cadeias de abastecimento, incluindo o trabalho digno.

O Plano de Ação deve também incluir **medidas não legislativas da UE**, incluindo iniciativas de sensibilização dos consumidores, investidores e outros interessados, e incentivos às empresas responsáveis, que vão para além das obrigações legais e do apoio específico às PME para a introdução destas políticas.

Sobre o **dever de diligência**, importa referir as várias resoluções do Parlamento Europeu que apelaram à adoção de legislação vinculativa sobre o tema, nomeadamente as resoluções relativas à [responsabilidade das empresas por violações graves dos direitos humanos em países terceiros](#), à [iniciativa emblemática da UE no setor do vestuário](#) e [finanças sustentáveis](#).

Destaca-se o [Regulamento \(UE\) 2017/821](#), 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 tungsténio, dos seus minérios, e de ouro, provenientes de zonas de conflito e de alto risco

As conclusões do Conselho referiram-se também ao tema em 2016, principalmente mencionando que o Conselho apela a todas as empresas, tanto nacionais como transnacionais, para que cumpram os princípios orientadores das Nações Unidas, a [Declaração Tripartida da OIT](#) e as [orientações da OCDE](#), nomeadamente mediante a integração da diligência devida em matéria de direitos humanos nas suas operações a fim de melhor identificar, prevenir e atenuar os riscos para os direitos humanos, no que se

aludia às [empresas e direitos humanos](#), e ainda no que se referia à [UE e as cadeias de valor mundial responsáveis](#).

O Comissário [Didier Reynders anunciou](#) que a **Comissão Europeia apresentará, em 2021, uma iniciativa sobre os requisitos do dever de diligência para as empresas da UE e cadeias de abastecimento**, como parte do quadro legal da UE sobre direitos das sociedades e governação de empresas. O Comissário destacou também que a legislação da UE pode apoiar a criação de condições equitativas e um efeito dinamizador no que às cadeias de abastecimento em países terceiros diz respeito.

Espera-se que esta iniciativa da Comissão tenha como elementos principais a harmonização ao nível da UE, normas transetoriais, mecanismos vinculativos, com respeito pelos direitos humanos e proteção climática, previsão de sanções para implementação de legislação assim como opções de revisão.

A DG JUST tem em curso, neste âmbito, uma [consulta pública](#) sobre a previsão do quadro legal da UE relativo ao direito das sociedades e governação empresarial.

A Comissão JURI do Parlamento Europeu está também a preparar um [relatório de iniciativa própria](#) sobre os temas da proposta anunciada pela Comissão Europeia, também prevendo um quadro da UE amplo e vinculativo no que ao dever de diligência diz respeito, responsabilizando as empresas e identificando fornecedores e subcontratantes.

O próprio CESE emitiu já [parecer sobre a obrigatoriedade do dever de diligência](#) em matéria de direitos humanos e impactos ambientais nas práticas empresariais, referindo que o dever de diligência deve abranger uma responsabilidade que se traduza em efetiva reparação para as pessoas afetadas por conduta indevida. Importa instaurar um quadro de responsabilidade específico, incluindo a responsabilidade penal, para os casos em que ocorram violações das normas em matéria de direitos humanos, sociais e ambientais ou impactos adversos da atividade das empresas, incluindo nas respetivas cadeias de abastecimento e de subcontratação.

A necessidade de normas vinculativas nesta matéria tornou-se mais evidente após um [estudo](#) conduzido pela Comissão Europeia, no início de 2020, que demonstrava que apenas um terço das empresas seguiam voluntariamente as normas existentes na matéria.

As notas de enquadramento da Presidência indicam ainda ações a nível nacional sobre normas vinculativas no âmbito do dever de diligência, mencionando que vários Estados-Membros cumprem já os Princípios orientadores das [Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos](#).

Esta matéria **não é assim dissociável da responsabilidade social das empresas**, definida pela Comissão Europeia como a forma como as empresas integram preocupações sociais e ambientais nas suas atividades comerciais e na sua interação com as partes interessadas. A Comissão Europeia lançou, em 2001, o [Livro Verde](#) sobre o tema e, em 2011, uma [nova estratégia](#) sobre o mesmo.

Recorde-se ainda a [iniciativa de cartão verde](#) promovida pela Assemblée nationale de França em 2016, apoiada, entre outras câmaras parlamentares, pela Assembleia da República, propondo que a Comissão Europeia pudesse desenvolver uma proposta legislativa para implementação das normas relativas à responsabilidade social das empresas, prevendo a sua aplicação a todas as empresas com sede num Estado-Membro da UE, incluindo obrigações precisas relativas ao dever de diligência, assim como sanções efetivas, proporcionais e dissuasivas para o cumprimento das normas referidas.