CA | Cambule & Américo
SOCIEDADE DE ADVOGADOS



ESG GUIA PRÁTICO

www.ca.co.mz


CA
Cambule & Américo
SOCIEDADE DE ADVOGADOS
UMA EQUIPA ESPECIALIZADA AO SEU DISPOR
Acreditamos que é relevante ser um verdadeiro parceiro de confiança do cliente.
www.ca.co.mz



INDICE

— INTRODUÇÃO **8**
— FOCO NO “E” **10**
— FOCO NO “S” **26**
— FOCO NO “G” **40**
— PRINCIPAIS SECTORES **52**
I. Energia e Recursos Naturais: **54**
II. Construção e imobiliário: **54**
III. Financeiro: **54**
IV. Tecnologia: **55**
V. Indústria transformadora: **55**
VI. Transportes e Logística: **55**
— IMPORTÂNCIA DA ADOPÇÃO DAS ESTRATÉGIAS ESG **56**
— DESAFIO **60**
— MELHORES PRÁTICAS **64**
— UM COMPROMISSO RESPONSÁVEL **70**
— CONCLUSÃO **74**

FICHA TÉCNICA

Título: **ESG - Guia Prático**
Nome do(s) autor(es): **Deyse Nuvunga**
Local de publicação: **Maputo, Moçambique**
Data de publicação: **05 de Novembro de 2026**
Designer: **3CEM**

APRESENTAÇÃO

O termo **ESG** - *Environmental, Social and Governance* ("ESG"), que significa, em tradução livre para a língua portuguesa Ambiental, Social e Governação, surgiu com o objectivo primordial de garantir que as empresas incorporassem políticas, bem como boas práticas, baseando-se numa organização sustentável, governada de forma prudente e com impacto positivo na sociedade.

Esta área **verde** está cada vez mais presente nas agendas das empresas, em atenção às actuais exigências por parte dos investidores, consumidores, como também legislação que impõe o cumprimento de procedimentos alinhados às estratégias ESG, em matéria de Direitos Humanos e ambiente, que passam por identificar e abordar os impactos negativos que possam causar através das suas próprias actividades e reportar sobre esses processos.

Em virtude disso, as empresas devem ser movidas por uma missão de colaborar e mitigar riscos, adoptando uma postura proactiva para acelerar as transformações que precisam de ser feitas, dentro das suas organizações que se projectarão no mundo a fora, com vista a garantir o desenvolvimento sustentável.

O presente guia foi elaborado pela Cambule & Américo – Sociedade de Advogados, Lda., para apoiar as empresas na compreensão primária e abordagem destas questões, com especial atenção ao contexto moçambicano e as relações comerciais internacionais. Mais especificamente, fornecerá orientações sobre como identificar, prevenir, mitigar e responder aos impactos adversos da sua actividade nos Direitos Humanos e ambientais.

A adopção das orientações propostas no presente guia pode contribuir para uma cultura de responsabilidade e sustentabilidade nas empresas moçambicanas, beneficiando não apenas os negócios, mas também a sociedade e o meio ambiente.

O que encontrará neste guia:

- Enquadramento – informação sobre os três pilares ESG e as principais referências jurídicas;
- Orientação prática - perguntas de verificação, exemplos e medidas iniciais para identificar riscos e definir prioridades;
- Apoio a decisão – indicação das situações que justificam uma análise jurídica específica.

Pese embora a actividade de escritório não tenha, em princípio, um impacto ambiental significativo, a Cambule & Américo – Sociedade de Advogados valoriza o desenvolvimento sustentável, tanto para a própria firma quanto para os seus stakeholders . Assim, procuramos minimizar o impacto ambiental da nossa actividade, focando-nos em três principais áreas de consumo: energia, uso de água, gestão de resíduos, com especial atenção à redução do consumo de papel e tinta de impressora.

A sustentabilidade para a nossa actividade assenta no compromisso com a protecção do meio ambiente, no respeito pelos direitos humanos e na criacção de iniciativas que gerem impacto positivo, consolidando a nossa cultura organizacional.

INTRODUÇÃO

Os três pilares (ESG) permitem analisar como a empresa gere os impactos da sua actividade, se relaciona com as pessoas e organiza os seus processos de decisão e controlo. Trata-se, na verdade, de um mecanismo ou conjunto de critérios (mais do que um conceito abstracto) que as partes interessadas, em especial os investidores, utilizam para avaliar o impacto das empresas no mundo, para além da busca pelo lucro.

Embora esteja frequentemente associado ao investimento responsável ou investimento sustentável, o ESG não se limita a essa abordagem, busca também alinhar os interesses financeiros dos investidores.
Com efeito, tem-se em vista definir as prioridades e perspectivas globais em áreas que afectam a qualidade de vida dos cidadãos, incentivando a contribuição voluntária das empresas para o desenvolvimento sustentável, que vai além dos requisitos legais.

O quê significa cada pilar na prática ?

PILAR	QUESTÕES QUE ABRANGE	EXEMPLOS DE PRÁTICAS E MÉTRICAS UTILIZADAS EM EMPRESAS
Ambiental - E	Representa o compromisso das empresas com a preservação do meio ambiente e os respectivos impactos.	Consumo de água, gestão de resíduos, emissões e prevenção da poluição, mitigação das alterações climáticas, protecção da biodiversidade, adopção de energias renováveis, eficiência no uso de recursos naturais, redução da pegada de carbono.
Social – S	Representa o impacto das empresas na sociedade, incluindo a promoção do bem-estar da comunidade, as relações com trabalhadores, clientes, fornecedores e comunidades.	Condições de trabalho, saúde e segurança, não discriminação e respeito pelos direitos humanos e comunidades onde opera.
Governação Corporativa - G	Representa às regras e mecanismos usados para controlar a sociedade comercial e os seus interesses.	Ética, transparência, gestão de riscos prevenção da corrupção e mecanismos de denúncia, conformidade regulatória, ética empresarial, diversidade na liderança e tecnologia.

Por onde começar:
O primeiro passo consiste em conhecer a realidade da sua empresa – as suas actividades, os impactos que pode causar, as obrigações a que esta sujeita e os compromissos assumidos perante terceiros. Esta avaliação permite identificar prioridades e definir medidas proporcionais aos riscos.

Nas secções seguintes, cada pilar será apresentado através do seu enquadramento, de orientações praticas e de pontos de atenção. A informação deve ser utilizada como apoio a identificação de questões relevantes, determinação das obrigações aplicáveis e das medidas adequadas a cada situação estando a sua aplicação concreta sempre sujeita a uma avaliação específica, considerando as características, o sector de actividade e as circunstâncias de cada entidade.

Em Moçambique ainda é necessário o desenvolvimento de políticas ou regulação corporativa(s) clara(s), sólida(s) e transversal(ais) que obriguem as empresas a responderem aos critérios de ESG de forma estruturada. Esse avanço permitiria acelerar a transição para práticas empresariais mais sustentáveis, contribuindo directamente para o mundo mais verde e responsável.



FOCO NO "E"

O QUE ESTÁ EM CAUSA MATERIALMENTE?

- **ALTERAÇÕES CLIMÁTICAS;**
- **NEUTRALIDADE CLIMÁTICA;**
- **TRANSIÇÃO ENERGÉTICA;**
- **ECONOMIA CIRCULAR;**
- **ECONOMIA REGENERATIVA;**
- **PRODUÇÃO E CONSUMO;**
- **BIODIVERSIDADE;**
- **RECURSOS HÍDRICOS.**

As actividades empresariais podem causar impactos ambientais, nomeadamente:

(i) Emissão de gases com efeito de estufa
Contribui para o aquecimento global e para as alterações climáticas.

(ii) Extracção excessiva de recursos naturais
Promove a desflorestação e a degradação dos ecossistemas.

(iii) Destruição dos habitats naturais
Conduz à perda de biodiversidade e compromete o equilíbrio dos ecossistemas.

(iv) Poluição
Pode manifestar-se sob diversas formas, nomeadamente a atmosférica, hídrica, do solo, visual, sonora e radioativa.

(v) Produção descontrolada de resíduos
Compromete a sustentabilidade ambiental, podendo causar contaminação dos solos e das águas.

Diante destes desafios, certos governos estão a implementar medidas destinadas a mitigar o impacto ambiental dos consumidores e das empresas, através da introdução de um vasto conjunto de leis e regulamentos mais rigorosos, buscando garantir um equilíbrio entre o desenvolvimento económico e a preservação ambiental, incentivando assim, práticas ambientais mais sustentáveis.

1. PRINCÍPIOS E LEGISLAÇÃO RELEVANTE:

A: Quadro regulatório internacional:

- **Cimeira da Terra ou Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento – Rio de Janeiro - 1992:**
  Teve como objectivo abordar questões ambientais globais e promover um desenvolvimento sustentável que equilibrasse o crescimento económico com a protecção ambiental, e daí foram cimentadas três convenções estruturais: Clima, Biodiversidade e Combate à Desertificação.

- **Acordo de Paris sobre as Alterações Climáticas - Paris - Dezembro de 2015:**
  Adoptado em 12 de Dezembro de 2015, durante a Conferência das Partes (COP21) realizada em Paris. O principal objectivo do Acordo é fortalecer a resposta global à ameaça das mudanças climáticas, mantendo o aumento da temperatura média global bem abaixo de 2 graus Celsius acima dos níveis pré-industriais e buscando esforços para limitar o aumento da temperatura a 1,5 graus Celsius.

- **Pacote de Simplificação OMNIBUS I (Directiva (UE) 2026/470):**
  Publicada em Fevereiro de 2026 e em vigor desde 18 de Março de 2026, visa reduzir a complexidade administrativa dos relatórios de sustentabilidade e ajustar de forma proporcional as exigências da CSRD e da CSDDD para empresas de menor porte.

- **Directiva da União Europeia relativa à diligência devida em matéria de sustentabilidade das empresas (CSDDD - Corporate Sustainability Due Diligence Directive):**
  Esta Directiva, com especial enfoque na perspectiva ambiental, representa um passo significativo em direcção

a uma economia mais sustentável. Ao adoptarem proactivamente esta directiva, as empresas não apenas reduzem os seus impactos ambientais, como também melhoram a sua reputação, ganham maior confiança dos consumidores e, potencialmente, vantagem competitiva no mercado, obrigando a que as empresas cumpram com o processo de diligência devida em matérias ambientais.

A Directiva exige que as empresas abrangidas adoptem e integrem nas respectivas políticas, exercícios de devida diligência (due diligence), com vista a prevenir, suprimir e/ou reduzir o seu impacto negativo. Em caso de incumprimento das respectivas obrigações, poderão ser aplicadas sanções calculadas com base no volume de negócios mundial das empresas, impondo-se, ainda, o dever de indemnização integral das vítimas.

a) Âmbito de aplicação:

EMPRESAS	TRABALHADORES	VOLUME DE NEGÓCIOS	ENTRADA EM VIGOR
Empresas com sede na UE	+ 5.000	+ € 1.500 milhões global	26 de Julho de 2027
Empresas com sede fora da UE	N/A	+ € 1.500 milhões global	26 de Julho de 2027
Empresas com sede na UE	+ 3.000	+ 900 milhões global	26 de Julho de 2028
Empresas com sede fora da UE	N/A	+ 900 milhões na UE	26 de Julho de 2028
Empresas com sede na UE	+ 1.000	+ € 450 milhões global	26 de Julho de 2029
Empresas com sede fora da UE	N/A	+ € 450 milhões na UE	26 de Julho de 2029
Partes em contratos de franquia/ licenciamento na UE	N/A	Vol. negócios: ≥ EUR 80 m (global) Royalties: ≥ EUR 22,5 m (global)	26 de Julho de 2029
Partes em contratos de franquia/ licenciamento fora da UE	N/A	Vol. negócios: ≥ EUR 80 m (na UE) Royalties: ≥ EUR 22,5 m (na UE)	26 de Julho de 2029

A CSDDD tem um impacto extraterritorial, ao impor a integração do dever de diligência nas políticas e sistemas de gestão das empresas por si abrangidas. Esse instrumento representa um importante marco no que respeita à protecção dos direitos humanos e também do meio ambiente, com efeitos que extravasam o âmbito territorial da União Europeia.

Empresas integradas nas cadeias de actividades de empresas sujeitas à CSDDD

As empresas estabelecidas fora da UE que actuem como parceiras comerciais, directas ou indirectas, de empresas abrangidas pela CSDDD podem ser indirectamente afectadas pelos respectivos requisitos de diligência devida.

No âmbito dos processos de diligência devida, as empresas sujeitas à Directiva devem identificar, prevenir, mitigar e, quando aplicável, fazer cessar impactos negativos reais ou potenciais sobre os direitos humanos e o ambiente associados às suas operações, às das suas subsidiárias e às dos seus parceiros comerciais nas respectivas cadeias de actividades.

Consequentemente, os fornecedores, prestadores de serviços e outros parceiros comerciais estabelecidos em países terceiros poderão ser chamados a demonstrar conformidade com determinados requisitos ambientais, sociais e de direitos humanos, bem como a adoptar medidas correctivas, implementar políticas internas ou prestar informações relevantes para os processos de avaliação e monitorização das empresas abrangidas.

Importa ressalvar que esta repercussão indirecta não significa que tais empresas estejam, por esse facto, directamente sujeitas à CSDDD, nem que lhes sejam automaticamente aplicáveis todas as obrigações previstas na Directiva. A extensão das exigências dependerá, designadamente, da

natureza da relação comercial, dos impactos identificados, dos mecanismos de diligência devida implementados pela empresa abrangida e das disposições contratuais aplicáveis.

Exemplo 1 – Relação com um fornecedor:
Imagine que a Empresa A, com sede na Alemanha, está directamente abrangida pela CSDDD. A Empresa A fabrica automóveis e, para isso, compra baterias à Empresa B, que está localizada fora da eu, como por exemplo em Moçambique. A Empresa B, embora não esteja directamente abrangida pela CSDDD, faz parte da cadeia de actividades da Empresa A.

i. Sociedades-mãe de país terceiro com subsidiária abrangida pela CSDDD.

Exemplo 2 – Sociedade mãe e subsidiária:
Imagine que a Empresa X, com sede nos Estados Unidos, é a sociedade-mãe de um grupo empresarial e possui 100% da Empresa Y, uma subsidiária com sede em França.

A Empresa Y reúne os critérios para estar abrangida pela CSDDD. Neste caso, a Empresa Y estará directamente sujeita às obrigações da CSDDD, apesar de a sua sociedade-mãe, Empresa X, estar localizada fora da UE.

A Empresa X, por sua vez, poderá ter de assegurar ou apoiar a implementação das políticas e procedimentos de diligência devida a nível do grupo, dependendo da estrutura e das circunstâncias aplicáveis.

b) Sanções:

i. Responsabilidade Civil;
ii. Sanções pecuniárias até 5% do seu volume de negócios líquido mundial;
iii. Declaração pública indicando a empresa responsável pela violação e a natureza da mesma;
iv. Restrições temporárias nas suas operações até que sejam implementadas medidas correctivas.

- **Directiva da EU relativa à divulgação de informações sobre a sustentabilidade das empresas (CSRD - Corporate Sustainability Reporting Directive):**
  Exige que as empresas da UE, como também as empresas de países terceiros com um volume de negócios superior a 450 milhões de euros na UE também tenham de cumprir quando pelo menos, se verifique uma das seguintes caraterísticas e tenham atenção aos seguintes requisitos de divulgação:

a) Seja uma filial de grande dimensão na UE, que satisfaça os critérios para as empresas da UE, ou seja, preencha dois dos seguintes pressupostos:

i. tenha mais de 450 milhões de euros de volume de negócios líquido, ou mais de 25 milhões de euros em activos, ou mais de 1000 trabalhadores; ou
ii. tenha uma sucursal na UE com um volume de negócios líquido superior a 40 milhões de euros; ou
ii. tenha títulos cotados em mercados regulamentados da UE.

b) As empresas devem divulgar dados e fornecer comentários de gestão sobre várias temáticas, que incluem, mas não se limitam a:

i. Políticas de sustentabilidade e diligência devida;
ii. Os seus objectivos de sustentabilidade, os progressos realizados para os atingir e a forma como esses objectivos apoiam a transição para uma economia sustentável e a obtenção da neutralidade climática até 2050;
iii. Cadeias de valor e de abastecimento;
iv. Riscos de sustentabilidade.

c) A divulgação deve ocorrer:

i. A partir de 2025, com referência ao exercício financeiro de 2024: o cumprimento é obrigatório para as organizações ou grandes entidades de interesse

público com mais de 500 trabalhadores, incluindo empresas cotadas em bolsa, bancos e companhias de seguros.

ii. Em 2026, com referência ao exercício financeiro de 2025: o cumprimento é obrigatório para as grandes empresas, que ainda não estão obrigadas a cumprir o CSRD.

iii. Em 2029, com referência ao exercício financeiro de 2028: a conformidade é obrigatória para determinadas empresas de países terceiros.

d) Sanções:

As sanções são definidas com base em vários factores, como a gravidade e a duração da infracção, além da situação financeira da empresa. Cada Estado-Membro determina as sanções por incumprimento da CSRD com base na legislação nacional relevante.

As empresas devem disponibilizar a informação numa estrutura "etiquetada", em formato electrónico (xbrl) e acompanhada por uma declaração de garantia de um auditor externo. Estes requisitos destinam-se a aumentar a qualidade, a fiabilidade, a transparência e a comparabilidade das informações ESG, colocando-as ao mesmo nível das informações financeiras.

- **Princípios do Pacto Global 10 das Nações Unidas:**
  Ao incorporar estes princípios, focados nas áreas de protecção ambiental, as organizações assumem a sua responsabilidade para com as pessoas e o planeta, estabelecendo as bases para um sucesso sustentável a médio e longo prazos. São eles:
- Adoptar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
- Promover iniciativas que incentivem a responsabilidade ambiental;
- Encorajar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias amigas do ambiente.

- **Directrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável:**
  Estas directrizes são recomendações, que visam fornecer apoio prático às empresas multinacionais na implementação das práticas de devida diligência e demais disposições associadas, promovendo uma conduta empresarial responsável.

- **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável:**
  Foi adoptada em Setembro de 2015 pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas. Essa agenda representa um compromisso global em busca de um desenvolvimento mais sustentável e inclusivo. Constituída por 17 (dezassete) Objectivos de Desenvolvimento Sustentável ("ODS"), que aborda questões cruciais como:
  - a erradicação da pobreza;
  - a igualdade de género;
  - a educação de qualidade,
  - a saúde e o bem-estar,
  - a acção contra a mudança climática, entre outros.

O seu propósito é assegurar que o desenvolvimento económico não ocorra à custa do meio ambiente e que todos os indivíduos tenham acesso a oportunidades e recursos essenciais.



B: Quadro regulatório nacional:

Moçambique ainda não possui legislação específica sobre ESG nos moldes em que tem sido enquadrado internacionalmente. No entanto, dispõe de diplomas legais e normas jurídicas que se enquadram, de certa forma, em cada uma das componentes do ESG.

- **Lei n.º 1/2018 de 12 de Junho - Lei da Revisão Pontual da Constituição da República de Moçambique, parcialmente alterada pela Lei n.º 11/2023 de 23 de Agosto;**

- **Resolução n.º 5/95 de 06 de Dezembro – Política Nacional do Ambiente** (em processo de revisão)**;**

- **Lei n.º 20/97 de 07 de Outubro – Lei do Ambiente**(em processo de revisão)**;**

- **Decreto n.º 54/2015 de 31 de Dezembro – Regulamento sobre o Processo de Avaliação do Impacto Ambiental;**

- **Resolução n.º 39/2016 de 30 de Dezembro - Estratégia Nacional de Redução de emissões por Desmatamento e Degradação Florestal – REDD+, para o período de 20216 a 2030;**

- **Decreto n.º 23/2018 de 3 de Maio – Regulamento para a Implementação de projectos inerentes à redução de emissões por desmatamento e degradação florestal, conservação e aumento de reservas de carbono – REDD+;**

- **Lei n.º 17/2023, de 29 de Dezembro - Lei de Florestas;**

- **Decreto n.º 78/2024, de 7 de Novembro - Regulamento da Lei de Florestas.**

- **Diploma Ministerial n.º 60/2022 de 31 de Maio – Procedimentos sobre o planeamento e orçamentação de modo a assegurar que os projectos de investimento público formulados por organismos e instituições do Estado, empresas públicas e entidades descentralizadas garantam a sustentabilidade ambiental e resiliência aos choques ambientais;**

- **Decreto n.º 6/2016 de 24 de Fevereiro – Cria o Fundo Nacional de Desenvolvimento Sustentável;**

- **Resolução n.º 61/2023 de 29 de Dezembro – Estratégia de Transição Energética Justa;**

- **Resolução n.º 31/2023 de 06 de Setembro – Ratifica o Protocolo da Comunidade para o Desenvolvimento da África Austral sore Gestão Ambiental para o Desenvolvimento Sustentável.**

No âmbito ambiental, existem diversas normas que visam assegurar a gestão sustentável dos recursos naturais e a utilização racional dos mesmos. Além disso, o ordenamento jurídico moçambicano inclui diplomas voltados para a protecção, conservação e uso sustentável da biodiversidade, bem como regras de avaliação do impacto ambiental, auditorias e inspecções ambientais. Dentre essas normas destacam-se as que impõem aos investidores o dever de implementação de políticas activas de defesa e protecção do ambiente e da natureza.

2. DEVIDA DILIGÊNCIA EM MATÉRIAS AMBIENTAIS:

É um processo de investigação e avaliação de potenciais riscos ambientais associados a um activo, propriedade ou operação. A Devida Diligência requer que as empresas avaliem os impactos e riscos na sua cadeia de abastecimento e actuem de forma responsável para prevenir, mitigar e prestar contas sobre matérias ambientais em que possam estar envolvidas através das suas próprias actividades e relações comerciais.

A fim de identificar, prevenir, atenuar e prestar contas sobre a forma como lidam com os seus impactos adversos, as empresas devem efectuar a Devida Diligência. Com efeito é necessário que se respeite o seguinte processo:

ETAPA 1 - INCORPORAÇÃO DA CONDUTA EMPRESARIAL RESPONSÁVEL NAS POLÍTICAS E SISTEMAS DE GESTÃO:

A empresa deve descrever a sua abordagem, incluindo estratégias de longo prazo, e estabelecer um código de conduta que descreva as regras e os princípios a seguir por toda a empresa e pelas suas filiais, bem como pelos parceiros comerciais directos ou indirectos da empresa.
Além disso, é fundamental detalhar os processos implementados para integrar e aplicar o dever de diligência nas políticas pertinentes da empresa.

ETAPA 2: IDENTIFICAÇÃO E AVALIAÇÃO:

a) Identificação:

Fazer o levantamento das suas próprias operações, das filiais e, quando aplicável à cadeia de actividades, das operações dos parceiros comerciais. Identificar as áreas com maior risco de ocorrência de efeitos negativos e com potencial para impactos mais severos.

i. **Alterações climáticas:** prevenir, minimizar e remediar as emissões de gases de efeito de estufa; aumentar a eficiência da utilização dos recursos e da energia; aumentar a resiliência dos sistemas agrícolas e alimentares, dos habitats e dos meios de subsistência relacionados com os efeitos da mudança climática por meio de medidas de adaptação.
ii. **Biodiversidade e Ecossistema:** prevenir, minimizar e remediar os impactos negativos nas florestas e na biodiversidade; Monitorar os efeitos sobre as espécies terrestres e marinhas e os riscos de extinção; promover práticas agrícolas sustentáveis que mantenham ou melhorem a fertilidade do solo e evitem a erosão; controlar e minimizar a disseminação de espécies invasoras.
iii. **Poluição:** prevenir, minimizar e remediar a poluição e os impactos negativos no ar, na terra, no solo, na água; evitar ou reduzir a produção de resíduos perigosos, substâncias tóxicas ou perigosas.
iv. **Uso sustentável de recursos naturais:** assegurar o uso sustentável dos recursos naturais, prevenindo e minimizando impactos ambientais.
v. **Tratamento de resíduos e economia circular:** evitar ou reduzir a produção de resíduos não perigosos e promover o uso produtivo ou descarte seguro; reduzir a perda e o desperdício de alimentos e promover a reciclagem e a reutilização.

b) Avaliação:

Com base nos resultados do levantamento a que se refere o ponto anterior, realizar uma avaliação aprofundada das operações da empresa, das suas filiais e, quando aplicável, dos parceiros comerciais, priorizando as áreas onde os efeitos negativos são mais prováveis e graves.

ETAPA 3: PREVENIR E ATENUAR

Implementar medidas para prevenir e mitigar os efeitos negativos potenciais e eliminar os efeitos negativos reais, minimizando a sua extensão. Para isso, as empresas devem:

a) Plano de acção preventivo

Desenvolver um plano de acção preventivo, com prazos de acção razoáveis e claramente definidos para a aplicação de medidas adequadas, como também indicadores qualitativos e quantitativos para aferir as melhorias;

b) Garantias Contratuais

Obter garantias contratuais de parceiros comerciais directos, pelas quais estes se comprometam a assegurar o cumprimento do código de conduta da empresa e, se necessário, do plano de acção preventivo;

c) Investimentos e Ajustamentos

Realizar investimentos financeiros ou não financeiros ou ajustamentos ou actualizações necessários, nomeadamente nas instalações e nos processos e infraestruturas de produção ou noutros processos e infraestruturas operacionais;

d) Plano de Negócios e operações

Proceder às modificações ou às melhorias necessárias no plano de negócios e nas estratégias e operações globais da empresa, inclusive nas práticas de aquisição, concepção e distribuição;

e) Alterações Climáticas

Combater às alterações climáticas, assegurando através dos melhores esforços, que o modelo empresarial e a estratégia da empresa sejam compatíveis com a transição para uma economia sustentável e com a limitação do aquecimento global a 1,5 graus Celsius.

ETAPA 4 – REPARAR

Conceder a reparação pelos efeitos negativos reais de forma voluntária.

ETAPA 5 - MONITORAR

Monitorar a eficácia da sua política e das suas medidas em matéria de dever de diligência.

ETAPA 6 - COMUNICAR/REPORTAR

Divulgar publicamente o compromisso com o dever de diligência, por meio de declarações e relatórios de sustentabilidade.

A crescente consciencialização sobre as mudanças climáticas e a degradação ambiental tem levado empresas, investidores e consumidores a priorizar práticas sustentáveis. A integração de critérios ambientais nas estratégias empresariais não apenas contribui para a preservação do meio ambiente, mas também oferece vantagens competitivas, como a redução de custos operacionais (por exemplo, através da eficiência energética) e a mitigação de riscos associados a regulamentações ambientais cada vez mais rigorosas.

Em suma, a componente ambiental do ESG é fundamental para a sustentabilidade e a resiliência das empresas no mundo moderno. Adoptar práticas ambientalmente responsáveis não só contribuem para um planeta mais saudável, mas também se posicionam melhor para um futuro onde a sustentabilidade é cada vez mais valorizada.



FOCO NO "S"

O QUE ESTÁ EM CAUSA MATERIALMENTE?

- **TRABALHADORES;**
- **CLIENTES;**
- **COMUNIDADE;**
- **CADEIA DE VALOR.**

Estes quatro pilares, visam garantir o respeito pelos Direitos Humanos, que são um conjunto de princípios e normas que visam garantir a dignidade, a liberdade e a igualdade de todos os indivíduos, independentemente de raça, gênero, nacionalidade, religião ou qualquer outra condição.

Esses direitos são universais e inalienáveis, ou seja, pertencem a todas as pessoas e não podem ser retirados. O desenvolvimento constante do respeito em relação aos Direitos Humanos em todo o mundo, tem levado as empresas a abordar essas questões de forma mais aprofundada, tanto nas suas próprias empresas como nas suas cadeias de valor.

Nesse contexto, é fundamental associar os Direitos Humanos, que garantem que todas as pessoas sejam tratadas com dignidade e igualdade, com a responsabilidade das empresas no dia-a-dia, no que diz respeito aos recursos humanos, saúde e segurança no trabalho, procurement e relações externas. Portanto, torna-se essencial adoptar uma abordagem inteligente, focar-se nos riscos salientes, colaborar com as partes interessadas e priorizar o acesso à reparação por parte das vítimas.

1. PRINCÍPIOS E LEGISLAÇÃO RELEVANTES:

A: Quadro regulatório internacional:

- **Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos - "UNPGs":**
  Os UNPGs, foram apresentados em 2011 e têm como objectivo primordial estabelecer um padrão global para a relação entre empresas e Direitos Humanos. São princípios globais, que estão divididos em três pilares, materializados em 31 (trinta e um) princípios, a saber:

  O dever do Estado de proteger os Direitos Humanos (princípios 1-10): Significa que o Estado deve abster-se de interferir ou restringir o gozo dos Direitos Humanos, e ao mesmo tempo, proteger indivíduos e grupos contra abusos praticados por terceiros, incluindo por parte de empresas.

  A responsabilidade das empresas em respeitar os Direitos Humanos (princípios 11-21): As empresas devem respeitar os Direitos Humanos cumprindo com os princípios e legislação, evitando infringir os Direitos Humanos e adoptando medidas para remediar quaisquer impactos adversos que venham a causar.

  O direito à reparação das vítimas de abusos relacionados com as empresas (princípios 22-31): Quando as empresas causarem ou contribuírem para impactos adversos, devem prever ou cooperar na sua correcção através de processos legítimos.

- **Princípios do Pacto Global 10 das Nações Unidas:**
  Ao incorporar estes princípios, focados nas áreas de Direitos Humanos, as organizações assumem a sua responsabilidade para com as pessoas e o planeta, estabelecendo as bases para um sucesso sustentável a médio e longo prazos. São eles:

  Direitos Humanos:
  Apoiar e respeitar a protecção dos Direitos Humanos, conforme reconhecidos internacionalmente; Assegurar a não participação em violações dos Direitos Humanos;

  Práticas Laborais:
  - Apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efectivo à negociação colectiva;
  - Abolir todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
  - Abolir efectivamente o trabalho infantil;
  - Eliminar a discriminação no emprego.

- **Directiva da União Europeia relativa à divulgação de informações sobre a sustentabilidade das empresas ("CSRD"):**
  Tem como objectivo aumentar a transparência e a responsabilidade das empresas em relação às suas práticas sociais, exigindo que as empresas divulguem informações detalhadas sobre como as suas actividades impactam o meio ambiente e a sociedade, bem como os riscos associados à sustentabilidade que enfrentam. Pese embora seja uma directiva da UE, as empresas moçambicanas precisarão de se preparar para as novas exigências da CSRD, o que pode representar tanto desafios quanto oportunidades. Assim sendo, a adopção de práticas sustentáveis pode não apenas facilitar o acesso a mercados internacionais, mas também contribuir para o desenvolvimento económico e social de Moçambique.

  Quanto às demais métricas, fazemos referência às informações partilhadas no módulo "E", que se aplicam, numa perspectiva de Direitos Humanos.

- **Directiva da União Europeia relativa à diligência devida em matéria de sustentabilidade das empresas ("CSDDD"):**
  Esta Directiva, com especial enfoque na perspectiva social, representa um passo significativo em direcção a uma economia mais sustentável. Ao adoptarem proactivamente esta Directiva, as empresas não apenas reduzem os seus impactos ambientais, como também melhoram a sua reputação, ganham maior confiança dos consumidores e, potencialmente, vantagem competitiva no mercado, obrigando a que as empresas cumpram com o processo de diligência devida em matérias de Direitos Humanos.

  Quanto às demais métricas, fazemos referência às informações partilhadas no módulo "E", que se aplicam, numa perspectiva de Direitos Humanos.

B: Quadro regulatório nacional:

- Lei n.º 1/2018 de 12 de Junho - Lei da Revisão Pontual da Constituição da República de Moçambique, parcialmente alterada pela Lei n.º 11/2023 de 23 de Agosto;
  - **i.** Artigo 11 (objectivos fundamentais) - a defesa e a promoção dos direitos humanos e da igualdade dos cidadãos perante a lei, a edificação de uma sociedade de justiça social e a criacção do bem-estar material, espiritual e de qualidade de vida dos cidadãos;
  - **ii.** Artigo 35 – (Princípio da universalidade e igualdade) - Todos os cidadãos são iguais perante a lei, gozam dos mesmos direitos e estão sujeitos aos mesmos deveres, independentemente da cor, raça, sexo, origem étnica, lugar de nascimento,

religião, grau de instrução, posição social, estado civil dos pais, profissão ou opção política.

iii. Artigo 36 – (Princípio da igualdade do género) - O homem e a mulher são iguais perante a lei em todos os domínios da vida política, económica, social e cultural.;

iv. Artigo 121/3 - É proibido o trabalho de crianças quer em idade de escolaridade obrigatória, quer em qualquer outra.

- Resolução n.º 9/88, de 25 de Agosto - Ratifica a Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos;

- Resolução n.º 5/91 de 12 de Dezembro – Ratifica o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos;

- Decreto-Lei n.º 22/77 de 28 de Maio – Ratifica algumas Convenções da Organização Internacional do Trabalho ("OIT"):
  - **(i)** Convenção n.º 30 sobre a duração do trabalho no comércio e nos escritórios, adoptada pela Conferência Geral da OIT em 1933;
  - **(ii)** Convenção n.º 100 sobre a igualdade de remuneração, adoptada pela Conferência Geral da OIT em 1951;
  - **(iii)** Convenção n.º 105 sobre a abolição do trabalho forçado, adoptada pela Conferência Geral da OIT em 1957;
  - **(iv)** Convenção n.º 111 sobre a descriminação no emprego e ocupação, adoptada pela Conferência Geral da OIT em 1958.

- Resolução n.º 4/94 de 25 de Agosto – Ratifica a Convenção n.º 87 sobre a Liberdade Sindical e a Protecção do Direito Sindical;

- Resolução n.º 4/2003 de 23 de Abril – Ratifica a Convenção n.º 29 sobre o Trabalho Forçado de 1930;

- Resolução n.º 5/2003 de 23 de Abril – Ratifica a Convenção n.º 138 sobre a Idade Mínima de Admissão ao Emprego, de 1973;

- Resolução n.º 6/2003 de 23 de Abril – Ratifica a Convenção n.º 182 sobre a Proibição e Eliminação das Piores Formas do Trabalho Infantil, de 1999;

- Resolução n.º 22/2017 de 29 de Dezembro – Ratifica a Convenção n.º 29 sobre o Trabalho Forçado, adoptado na 103.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, realizada no dia 11 de Junho de 2014;

- Resolução n.º 18/2023 de 29 de Dezembro – Ratifica a Convenção n.º 155 sobre à Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Ambiente do Trabalho, adoptada pela 67.ª da Conferência Geral da OIT, realizada em Genebra, Suíça, aos 22 de Junho de 1981;

- Resolução n.º 19/2023 de 29 de Dezembro – Ratifica a Convenção n.º 187 sobre o Quadro Promocional para a Segurança e Saúde dos Trabalhadores no Trabalho, adoptada pela 95.ª da Conferência Geral da OIT, realizada em Genebra, aos 15 de Junho de 2006;

- Lei n.º 13/2023 de 25 de Agosto – Lei do Trabalho:
  Em Moçambique não existe legislação específica que responsabilize directamente as empresas por violações dos Direitos Humanos. No entanto, as estratégias ESG devem incluir considerações sobre os direitos humanos. Estas incluem, por exemplo, a igualdade e a inclusão no local de trabalho, práticas laborais justas, garantia de um ambiente saudável, particularmente para as comunidades próximas de locais de produção ou industriais -, uma maior responsabilidade social das empresas (RSE) e uma cadeia de abastecimento sustentável.

2. DEVIDA DILIGÊNCIA EM MATÉRIA DE DIREITOS HUMANOS ("DDDH"):

O dever de DDDH refere-se ao conjunto de acções que empresas, governos e outras entidades devem adoptar para respeitar e proteger os Direitos Humanos em suas operações e actividades. Esse princípio é essencial para garantir que as acções de uma entidade não resultem em violações de Direitos Humanos e, caso ocorram, assegurem a existência de mecanismos para reparação.

A DDDH requer que as empresas avaliem os impactos e riscos na sua cadeia de abastecimento e actuem de forma responsável para prevenir, mitigar e prestar contas das violações dos Direitos Humanos em que possam estar envolvidas através das suas próprias actividades e relações comerciais. A fim de identificar, prevenir, atenuar e prestar contas sobre a forma como lidam com os seus impactos adversos nos Direitos Humanos, as empresas devem efectuar a DDDH. Com efeito, é necessário que se respeite o seguinte processo:

I. Incorporação da conduta empresarial responsável nas políticas e sistemas de gestão

A integração de práticas responsáveis é essencial para promover a sustentabilidade e a ética nas organizações. Esta abordagem envolve a integração de princípios de responsabilidade social nas diversas áreas da empresa. A seguir, apresentamos algumas estratégias para esse fim:

a) **Desenvolvimento de Políticas Internas de Direitos Humanos:** Elaboração de declaração pública na qual a empresa se compromete a respeitar e promover os Direitos Humanos em todas as suas operações, actividades, subsidiárias, e ao longo de toda a sua cadeia de valor, incluindo fornecedores e parceiros comerciais. É essencial que na sua elaboração ou revisão: Envolva-se a administração da empresa, avalie-se os compromissos e políticas existentes, identifique-se os riscos salientes da empresa, envolva-se os stakeholders internos e externos, obtenha-se a aprovação do conselho de administração, comunique-se, incorpore-se nos restantes documentos internos.

b) **Treinamento e Capacitação:** promover treinamentos regulares para todos os colaboradores sobre a importância da conduta responsável e a sua aplicação diária. Essa prática fortalece uma cultura organizacional que valoriza a responsabilidade social.

c) **Definição de Objectivos e Metas:** estabelecer objetivos claros e mensuráveis, como a redução de emissões de carbono, a implementação de práticas de fornecimento ético ou iniciativas de engajamento comunitário.

d) **Avaliação e Monitoramento:** implementar sistemas de monitoramento para avaliar o cumprimento das políticas e metas estabelecidas através da utilização de auditorias internas, feedback dos colaboradores e relatórios de sustentabilidade.

e) **Engajamento das Partes Interessadas:** incluir as partes interessadas, como funcionários, clientes, fornecedores e comunidades locais, no desenvolvimento e na implementação das políticas de responsabilidade. O diálogo aberto pode resultar em melhores práticas e maior aceitação das iniciativas.

f) **Transparência e Comunicação:** divulgar de forma transparente os esforços e resultados relacionados com o cumprimento da agenda social e ambiental, por meio de relatórios de sustentabilidade e actualizações regulares.

g) **Integração com a Estratégia de Negócios:** alinhar a agenda social e ambiental com a estratégia geral da empresa, demonstrando que a conduta responsável não é apenas uma obrigação, mas também uma oportunidade de negócios.

h) **Reconhecimento e Incentivos:** criar sistemas de reconhecimento e recompensa para equipas e indivíduos que se destacam na promoção de práticas responsáveis, incentivando maior adesão e motivação em toda a organização.

II. Identificar e avaliar os impactos adversos nas operações, cadeias de valor e relações comerciais:

a) **Mapear a Cadeia de Valor:** esta fase inclui o mapeamento das operações das empresas e das operações dos fornecedores e outras relações comerciais, considerando o ciclo de vida completo do produto/serviço.

b) **Compreender o Contexto Operacional:** as avaliações de impactos devem considerar tanto o contexto actual quanto as projecções futuras, uma vez que o cenário de Direitos Humanos e o contexto operacional de uma empresa estão em constante evolução e as empresas precisam de identificar vários cenários das possíveis mudanças relacionadas com a actividade comercial.

c) **Identificar os Impactos Potenciais e Reais:** tanto os impactos reais, como os impactos potenciais devem ser incluídos na avaliação dos impactos sobre os direitos humanos. Um aspecto fundamental a ter em conta é o calendário da própria avaliação de impacto. Isto significa clarificar a relação entre os riscos e a empresa e priorizar aqueles que são mais severos cuja resposta tardia os tornaria irremediáveis.

i. Medir a gravidade para os titulares dos direitos;

ii. Medir a probabilidade de ocorrência do risco.

d) **Identificar as Partes Interessadas Potencialmente Afectadas:** garantir o envolvimento das partes interessadas, principalmente dos titulares de direitos afectados, em todas as fases do processo de avaliação.

III. Cessar, prevenir e/ou mitigar impactos adversos:

a) Aprovação de plano de acção de prevenção ou correctivo;

b) Planeamento que abranja os aspectos legais e estratégicos necessários para a mitigação dos impactos.

c) Obtenção de garantias contratuais que assegurem o compromisso de parceiros directos.

d) Celebração de contratos com os parceiros indirectos: priorizar o envolvimento com os parceiros empresariais em vez de terminar a relação negocial. Se não for possível, abster-se de celebrar relações novas ou alargar relações com parceiro comercial, e suspender temporariamente as relações; Como último recurso, em caso de gravidade do impacto, extinguir a relação contratual, considerando os efeitos negativos dessa cessação.

e) Inserir cláusulas contratuais sobre o aspecto social: as cláusulas contratuais em matéria de Direitos Humanos podem ser uma medida preventiva e correctiva eficaz para garantir a responsabilidade ao longo da cadeia de valor. Na prática são um dos instrumentos mais utilizados pelas empresas em relação a questões ambientais e de direitos humanos nas suas cadeias de fornecimento.

Estas permitem estipular com fornecedores e parceiros comerciais padrões de conduta a serem respeitados, enquanto facilitam na implementação do processo de diligência devida - ao incluírem questões como cooperação, envolvimento das partes interessadas, partilha de informação, práticas de compra responsáveis, mecanismos internos de reclamação e de reparação.

f) Adopção de medidas adequadas de controlo do cumprimento das garantias contratuais;

g) Realização dos investimentos necessários para implementar e manter as acções de prevenção e mitigação.

IV. Acompanhar a implementação e os resultados;

V. Comunicar como os impactos estão a ser tratados;

VI. Promover a remediação ou cooperar para remediar os impactos quando for necessário: pedido de desculpas, restituição, reabilitação, indemnização, sanção, não repetição.

Nesta altura não basta que as empresas manifestem vontade de respeitar, proteger e promover os Direitos Humanos. Elas devem adoptar medidas proactivas para concretizar estes objectivos, nomeadamente através da implementação de estratégias ESG que integrem elementos como os direitos humanos, as devidas diligências, as avaliações de impacto e as análises de conformidade. Além disso, é fundamental estabelecer mecanismos que permitam às pessoas afectadas responsabilizar uma empresa quando esta não cumpre as suas obrigações em matéria de Direitos Humanos.

Por fim, a relação entre as empresas e os Direitos Humanos está centrada mais estritamente em responsabilizar as empresas pelos danos causados ou contribuídos pelas suas próprias actividades, ou directamente ligados às suas operações, produtos ou serviços pelas suas relações comerciais.





FOCO NO "G"

O QUE ESTÁ EM CAUSA MATERIALMENTE?

- **ÉTICA & CULTURA EMPRESARIAL;**
- **CONFORMIDADE LEGAL & REGULATÓRIA;**
- **TRANSPARÊNCIA E PRESTAÇÃO DE CONTAS;**
- **GESTÃO DE RISCOS;**
- **CIBERSEGURANÇA, INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL, PROTECÇÃO DE DADOS & GOVERNAÇÃO TECNOLÓGICA;**
- **FISCALIDADE RESPONSÁVEL;**
- **PREVENÇÃO DO BRANQUEAMENTO DE CAPITAIS E DA CORRUPÇÃO;**

A governação corporativa abrange os princípios e mecanismos utilizados para gerir, supervisionar e equilibrar os interesses dentro de uma organização . No contexto ESG o pilar da governação corporativa ("G") visa garantir transparência, responsabilidade e eficiência na gestão de riscos ambientais, sociais e empresariais.

Já indicamos previamente que em Moçambique não dispomos de legislação específica sobre o ESG, no entanto, existem normas dispersas que abordam aspectos de governação corporativa, a título exemplificativo, relativas à prevenção e combate ao branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo, promovendo a transparência no sector empresarial.

Apesar da ausência de um quadro legal abrangente, cabe às empresas, a adopção das suas próprias políticas de desenvolvimento de estratégias de sustentabilidade a longo prazo, alinhadas com normas internacionais, desde que estejam em conformidade com a legislação nacional.

Além da implementação de boas práticas de governação corporativa, é importante equilibrar os objectivos de industrialização e desenvolvimento dos países em desenvolvimento, como Moçambique, com as directrizes globais estabelecidas por economias desenvolvidas e organismos internacionais. Isso é particularmente relevante em questões ambientais e sociais, para garantir que países como o nosso possam beneficiar plenamente da exploração e transformação de todos os seus recursos.

1. PRINCÍPIOS E LEGISLAÇÃO RELEVANTE:

- **Decreto-Lei n.º 1/2022 de 25 de Maio de 2022 – Aprova o Código Comercial;**

- **Aviso n.º 6/GBM/2025, de 21 de Outubro, do Banco de Moçambique, que aprova as Directrizes de Gestão dos Riscos Climáticos:** Embora o Aviso seja directamente aplicável às instituições supervisionadas pelo Banco de Moçambique, também tem consequências indirectas para as empresas que recorrem ao financiamento bancário. Na prática, os bancos passam a ter de considerar a exposição dos seus clientes e sectores financiados aos riscos climáticos. Consequentemente, as empresas poderão ser chamadas a disponibilizar informações sobre: impactos ambientais das suas actividades; exposição a fenómenos climáticos; medidas de mitigação e adaptação; políticas ambientais e de sustentabilidade; riscos associados aos seus projectos e operações.

- **Directiva da União Europeia relativa à divulgação de informações sobre a sustentabilidade das empresas ("CSRD"):** as empresas devem incluir no seu relatório de gestão anual as informações necessárias para compreender o seu impacto nas questões de sustentabilidade, bem como para compreender de que forma as questões de sustentabilidade afectam a evolução, o desempenho e a posição da empresa.

- **Directiva da União Europeia relativa à diligência devida em matéria de sustentabilidade das empresas ("CSDDD"):** as empresas devem divulgar anualmente no seu website o seu processo de diligência devida em matéria de direitos humanos e ambiente bem como os principais impactos adversos relacionados com as suas operações e as operações da sua cadeia de actividades. Mais ainda, estabelece obrigações de diligência devida destinadas a identificar, prevenir, mitigar e, quando necessário, fazer cessar impactos adversos nos direitos humanos e no ambiente, incluindo nas cadeias de actividades das empresas.

- **Pacote legislativo de simplificação conhecido como Omnibus I,** adoptado em 2026, introduz alterações relevantes as directivas acima indicadas, nomeadamente quanto ao âmbito de aplicação, aos prazos de cumprimento e a determinados requisitos de reporte e de diligência devida. Não obstante a redução e simplificação de algumas obrigações, mantiveram-se as exigências centrais de diligência devida em matéria de direitos humanos e ambiente.

- **Directrizes da OCDE para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável:** são recomendações emitidas pelos governos para incentivar as empresas multinacionais a contribuírem para o desenvolvimento sustentável e a mitigarem os impactos adversos associados às suas actividades nas pessoas no planeta e na sociedade.

  Aqui destacam-se a implementação de um processo de diligência devida baseada no risco e interessados no envolvimento das partes interessada, integrando a conduta empresarial responsável nas políticas e sistemas de gestão, identificar e avaliar os impactos adversos, cessar, prevenir e mitigar os impactos adversos, monitorar a implementação das políticas e seus resultados, comunicar como os impactos estão a ser geridos, reparar os danos, a divulgação de informação (valor da empresa e conduta empresarial responsável) e combate ao suborno e a outras formas de corrupção.

  Estas directrizes fornecem um referencial essencial para que as empresas alinhem as suas operações aos padrões internacionais de responsabilidade corporativa e sustentabilidade.

- **Princípios do Pacto Global 10 das Nações Unidas:** trata-se de uma iniciativa voluntária dedicada à sustentabilidade, assentando em dez princípios fundamentais divididos em 4 (quatro) áreas, designadamente, Direitos Humanos, protecção ambiental, práticas laborais e combate à corrupção, e visa assegurar o cumprimento dos objectivos de desenvolvimento sustentável.

- **Princípios de Governação Corporativa do G20/OCDE:** fornecem orientações para ajudar os legisladores (Policy Makers) na avaliação e melhoramento do quadro jurídico, regulamentar e institucional da governação corporativa, com vista a promover a confiança e a integridade do mercado, a eficiência económica, o crescimento sustentável e a estabilidade financeira. Embora tenham um foco principal nas sociedades cotadas em bolsa, esses princípios são fundamentais para a boa governação corporativa em qualquer sociedade, estado divididos em seis capítulos:
  - **a)** Assegurar a base para uma estrutura eficaz de governação corporativa: promover mercados justos e transparentes, garantindo a eficiente alocação de recursos;
  - **b)** Direitos e tratamento equitativo dos accionistas: proteger e facilitar o exercício dos direitos;

c) Investidores institucionais, mercados de acções e outros intermediários: criar incentivos sólidos ao longo de toda a cadeia de investimento e permitir que os mercados possam funcionar de forma a que se contribua para uma boa governança corporativa;
d) Divulgação e transparência: assegurar a divulgação atempada e rigorosa de todas as questões relativas à empresa, incluindo a sustentabilidade, o desempenho;
e) As responsabilidades do órgão de administração: assegurar a orientação estratégica da empresa e o controlo da gestão.
f) Sustentabilidade e resiliência: incentivar as empresas e os seus investidores a tomar decisões e a gerir os seus riscos, por forma a contribuir para a sustentabilidade e a resiliência da empresa.

A governação corporativa é o pilar central do ESG em que se garante que a estrutura de liderança da empresa, os processos de tomada de decisão e os mecanismos de responsabilização estejam alinhados com a legislação e framework regulatório actual.

Para o cabal cumprimento das estratégias ESG torna-se necessária uma liderança eficiente, sendo crucial para estabelecer um forte compromisso com a integridade, medidas anticorrupção e uma conduta empresarial responsável.

2. REQUISITOS DE DIVULGAÇÃO RELACIONADOS COM GOVERNANÇA CORPORATIVA:

As obrigações de reporte em matéria de governação corporativa devem detalhar o papel dos órgãos de administração e de supervisão no respeitante às questões de sustentabilidade. Isso inclui a descrição e fazer uma verificação das competências, conhecimentos especializados e o acesso a informações relevantes para a tomada de decisões informadas. Deve, portanto, o relatório de sustentabilidade incluir: (i) o papel dos órgãos de administração, de direcção e de supervisão; (ii) a integração do desempenho e matéria de sustentabilidade nos regimes de incentivos e nas políticas de remuneração; (iii) a conduta empresarial.

3. O COMPORTAMENTO NO SEIO DAS EMPRESAS: A CONDUTA EMPRESARIAL

A conduta empresarial está directamente ligada à forma como as empresas operam e se relacionam com os seus stakeholders. Dois elementos fundamentais influenciam esse comportamento:

I. **Ética empresarial:** tem a ver com os princípios que orientam o que é moralmente certo ou errado no desenvolvimento da actividade empresarial. Está relacionada com a transparência, integridade e responsabilidade social, garantindo que as empresas actuem de forma justa e sustentável.

II. **Cultura organizacional:** composta por um conjunto de valores, crenças, comportamentos, práticas e normas que definem o ambiente e a identidade de uma organização. Essa cultura influencia a forma como os seus membros interagem entre si e com terceiros, incluindo clientes, parceiros e outros stakeholders. Uma cultura organizacional sólida pode fomentar um comportamento ético dos membros da organização e contribuir para implementação eficaz das estratégias ESG, podendo inclusivamente fomentar o comportamento ético.

Para que as empresas adoptem uma abordagem ESG, os impactos ambientais, sociais e de governação têm de ser incorporados nos modelos e planos de negócio, planos estratégicos e decisões de investimento. Além disso, as obrigações relativas ao dever de diligência a nível de grupo de empresas devem ser cumpridas de forma coordenada entre a empresa-mãe e as suas subsidiárias. Para garantir essa implementação eficaz é importante que algumas condições sejam respeitadas:

a) A empresa-mãe e suas subsidiárias, devem partilhar todas as informações necessárias de forma clara e estruturada. Isso permite que a subsidiária compreenda os riscos e responsabilidades associadas e alinhe as suas práticas à directrizes da empresa-mãe.

b) A subsidiária deve adaptar a política de diligência da empresa-mãe às suas particularidades e contexto operacional. Essa adaptação garante que as directrizes sejam relevantes e aplicáveis à realidade local, permitindo uma implementação eficiente.

c) A subsidiária deve incorporar o dever de diligência em todas as suas políticas e sistemas de monitorização de risco. Isso inclui a identificação das obrigações que serão cumpridas pela empresa-mãe (e envolver, quando relevante, os stakeholders): A integração do dever de diligência nas políticas e sistemas da subsidiária garante que a diligência não seja uma actividade isolada, mas sim parte de uma abordagem integral à gestão de riscos. A identificação clara das obrigações e a inclusão de stakeholders relevantes são fundamentais para assegurar a eficácia do cumprimento das obrigações de diligência.

III. **Transparência e prestação de contas:** as empresas devem divulgar publicamente e de forma acessível, detalhada e transparente os dados e conclusões sobre as suas práticas, desempenhos e resultados relacionados com a sustentabilidade ambiental e social. Essa transparência fortalece a confiança dos stakeholders, permite uma avaliação informada dos impactos da empresa e reforça o compromisso com a responsabilidade corporativa.

IV. **Protecção de denunciantes e identificação de irregularidades:** O desalinhamento entre os valores pessoais e as práticas da organização estão frequentemente na base da denúncia de violações legais ou éticas realizadas interna ou externamente. A identificação de irregularidades é uma das principais ferramentas de enforcement dos valores inerentes à conduta empresarial, promovendo um ambiente corporativo mais íntegro e ético. Para isso, é fundamental que as empresas adoptem mecanismos eficazes de protecção de denunciantes, assegurando a confidencialidade e prevenindo retaliações.

V. Relação com fornecedores ou parceiros comerciais: As empresas devem assegurar que os seus parceiros comerciais conhecem a agenda ESG, têm condições para as cumprir e têm capacidade para exercerem a mesma influência sobre os seus próprios parceiros comerciais. Para isso, é essencial avaliar e fortalecer os seguintes aspectos:

- **a)** Analisar e, se necessário, proceder a revisão dos contratos celebrados com os prestadores de serviços ou fornecedores da sua cadeia de actividades;
- **b)** Implementar canais abertos de comunicação e mecanismos eficazes de divulgação de informação ao longo de toda a sua cadeia de actividades;
- **c)** Avaliar as práticas internas da empresa que possam dificultar a adopção de medidas sustentáveis pelos parceiros comerciais, como por exemplo, exigência de prazos de entrega excessivamente curtos ou condições contratuais inviáveis;
- **d)** Se necessário, organizar acções de formação e de sensibilização para a consciencialização sobre a importância do cumprimento das obrigações em matéria de direitos humanos e de protecção ambiental.

VI. Prevenção de corrupção e suborno: as empresas devem garantir o cumprimento das obrigações estabelecidas em legislação nacional sobre corrupção e suborno, incluindo a Lei do Branqueamento de Capitais, Financiamento ao Terrorismo e Proliferação de Armas de Destruição em Massa e seu respectivo regulamento. A implementação de mecanismos de prevenção, identificação e mitigação desses riscos é essencial para assegurar a integridade empresarial e a conformidade regulatória.

VII. Deveres e responsabilidades dos administradores: Os administradores estão vinculados a deveres cada mais exigentes e, no quadro do direito nacional aplicável, sujeitos a responsabilidade civil em caso de incumprimento. Em Moçambique, em princípio, essa responsabilidade estabelece-se apenas perante a sociedade, sendo excecional a responsabilidade directa perante sócios e terceiros.

A governação corporativa para a sustentabilidade implica um conjunto de processos e boas práticas que as empresas, independentemente da sua dimensão ou estágio de desenvolvimento têm de observar no dia a dia.

No contexto ESG, uma gestão eficaz das questões de ESG é essencial para a implementação bem-sucedida de programas e compromissos de sustentabilidade. Uma governação sólida garante que as decisões estratégicas da empresa estejam alinhadas com princípios de transparência, responsabilidade e impacto sustentável.

Torna-se essencial adoptar uma abordagem inteligente, focar-se nos riscos salientes, colaborar com as partes interessadas e priorizar o acesso à reparação por parte das vítimas.



PRINCIPAIS SECTORES

Embora as estratégias ESG possam ser aplicadas a qualquer indústria, determinados sectores são particularmente afectados devido à natureza das suas operações. A seguir, apresentam-se alguns dos principais sectores que têm maior impacto no cumprimento das estratégias ESG:

I. Energia e Recursos Naturais:

- A transição para fontes de energia renovável, a promoção da eficiência energética e a redução das emissões de gases com efeito de estufa constituem prioridades fundamentais para a sustentabilidade empresarial e para a mitigação das alterações climáticas. Neste contexto, as empresas são chamadas a adoptar práticas sustentáveis, optimizar a utilização de energia e recursos naturais e investir em tecnologias limpas, contribuindo para a redução da sua pegada ambiental e para a prossecução de metas de descarbonização e neutralidade carbónica. Paralelamente, a utilização responsável dos recursos naturais, incluindo a água, exige uma abordagem orientada para a eficiência, a conservação e a prevenção do seu esgotamento, promovendo modelos de negócio ambientalmente responsáveis e resilientes.

II. Construção e imobiliário:

- O sector deve priorizar práticas de construção sustentável, promover a eficiência energética e a criacção de espaços que promovam o bem-estar.

III. Financeiro:

- As instituições de crédito e sociedades financeiras estão cada vez mais incorporando as estratégias ESG em suas decisões de investimento e concessão de crédito. Esse processo influencia tanto na alocação de capital, quanto na avaliação de riscos das empresas financiadas.

IV. Tecnologia:

- À medida que o sector tecnológico se expande, intensificam-se também os desafios relacionados com a protecção de dados pessoais, a ética digital, a cibersegurança, a sustentabilidade energética e a responsabilidade social. A crescente dependência de infra-estruturas tecnológicas, incluindo centros de dados, coloca igualmente em evidência questões relacionadas com o consumo energético, a eficiência dos sistemas de refrigeração, a utilização de fontes de energia renováveis e a redução da pegada de carbono. Paralelamente, a gestão responsável dos dados, a sua segurança, integridade, confidencialidade e utilização ética assumem um papel central na sustentabilidade e na confiança digital.

V. Indústria transformadora:

- O sector enfrenta desafios relacionados com a gestão de resíduos, eficiência energética e respeito aos direitos laborais. A adopção de processos produtivos mais sustentáveis é essencial para minimizar impactos ambientais e sociais.

VI. Transportes e Logística:

- A redução de emissões, a adoção de veículos elétricos e a eficiência na logística são fundamentais. As empresas estão sendo desafiadas a repensar as suas cadeias de suprimento e modelos de transporte.



IMPORTÂNCIA DA ADOPÇÃO DAS ESTRATÉGIAS ESG

As estratégias ESG, devem estar mais presentes na agenda das empresas, devendo ser pensada e considerado como pilares estratégicos para modelos de negócios sustentáveis e lucrativos. Mais do que desafios, o ESG oferece benefícios concretos para quem os aplica, especialmente no que diz respeito ao aumento da rentabilidade e criação de valor a longo prazo.

Ignorar ou desconhecer o quadro legal ESG, pode acarretar riscos significativos, que incluem, mas não se limitam à perda de competitividade e dificuldade no acesso à financiamentos, agravamento de prémios e cobertura de seguros, recusa de contratação por parte de fornecedores que exigem conformidade ESG, impactos negativos na reputação a atracção de investidores entre outros.

Portanto, a adopção das estratégias ESG não é apenas uma tendência, mas antes uma necessidade presente e futura para garantir um desenvolvimento sustentável e responsável para as próximas gerações. Mais ainda e nessa perspectiva, a adopção das estratégias ESG comportam em si uma vasta gama de vantagens, tais como:

- Empresas com boas práticas ESG encontram mais oportunidades de negócios e atraem investidores responsáveis.

- Organizações que integram ESG tendem a ser mais robustas em tempos de crise e apresentam maior estabilidade a longo prazo.

- Empresas que integram ESG promovem um crescimento económico sustentável, sem comprometer o meio ambiente e o bem estar social.

- O mercado está cada vez mais orientado para investimentos responsáveis, com critérios ESG sendo decisivos na avaliação de risco e retorno.

- Empresas que adoptam ESG de forma genuína atraem consumidores mais conscientes e reduzem riscos operacionais.

- O aumento da consciência ambiental faz com que os consumidores prefiram produtos e serviços sustentáveis, recompensando empresas que minimizam as suas emissões.

- A adopção de ESG não é apenas uma vantagem estratégica, mas também um requisito essencial para a sobrevivência e o sucesso a longo prazo das organizações.



DESAFIOS

Embora a adopção das estratégias ESG ofereça inúmeras vantagens, a sua implementação ainda apresenta desafios significativos, especialmente para empresas que estão no inicio da integração dessas práticas. Assim, cada empresa deve, de acordo com a sua materialidade, tomar o seu próprio caminho rumo ao sucesso na implementação das estratégias ESG.

O processo de adaptação não é linear e pode envolver obstáculos e ajustes contínuos. No entanto, é fundamental, que se dê o primeiro passo, cientes de que a jornada, exigirá perseverança, inovação e flexibilidade para enfrentar desafios e reinventar estratégias sempre que necessário.

Entre os maiores desafios do pilar ambiental ("E") estão o aquecimento global (identificado como um dos maiores riscos da humanidade), o aumento da poluição e a perda da biodiversidade.

Quanto ao pilar social ("S"), os desafios estão mais relacionados com a saúde e segurança dos funcionários, com as relações com as comunidades, com os direitos humanos, com a diversidade e inclusão, bem como a privacidade e protecção de dados.

No pilar da governação corporativa ("G") os desafios são relacionados com a independência do órgão da administração, diversidade, estrutura dos comités de auditoria e fiscalização, combate à corrupção, política de remuneração, ética e transparência. Mais ainda, ressalta-se que poucas empresas publicam relatórios de informação sobre sustentabilidade, e poucas estão familiarizadas com os objectivos ODS e as exigências dos relatórios ESG.

Para além dos desafios específicos de cada pilar, algumas dificuldades afectam a adopção das estratégias ESG, a saber:

- Muitos profissionais não possuem um entendimento aprofundado sobre ESG, dificultando a sua implementação eficaz;
- Empresas podem omitir informações, apresentar dados pobres ou manipular relatórios sem auditoria de terceiros;
- Relatórios ESG percebidos como discursos vazios ou superficiais, conducentes à perda de credibilidade na empresa pelos investidores e clientes;
- A ausência de uma definição universalmente aceite do que constitui boas práticas ESG dificulta a comparação entre empresas;
- Falta de estruturas adequadas nas empresas para acompanhar e produzir relatórios do seu desempenho ESG;
- Implementar ESG pode exigir recursos significativos em tecnologia, treinamento e infraestrutura, sendo um desafio para pequenas e médias empresas;
- Resistência à mudança, especialmente se os funcionários não entenderem a importância das práticas ESG ou se acreditarem que elas não estão alinhadas com os objectivos de negócios;
- A legislação ESG está em constante evolução e varia entre países e sectores, criando dificuldades para empresas que operam em múltiplas jurisdições;
- Falta de legislação nacional directamente relacionada com o ESG;
- O envolvimento de stakeholders pode se mostrar um processo complicado e demorado;
- Há o risco de que as empresas sejam acusadas de greenwashing, ou seja, de fazer declarações enganosas sobre suas práticas ESG para melhorar a sua imagem, sem realmente implementar mudanças significativas.



— MELHORES PRÁTICAS

A implementação das estratégias ESG não é linear, pelo que, cada empresa deve adaptar a sua abordagem conforme a sua realidade e sector de actuação. No entanto, algumas boas práticas podem facilitar esse processo e garantir um desempenho mais eficiente em relação aos objectivos ambientais, sociais e de governação.

Com efeito, é necessário que cada empresa busque conhecimento sobre ESG, compreendendo as suas exigências e impactos específicos.

1. **Desenvolvimento de competências e formação contínua:** a capacitação das equipas nas empresas é essencial para que o ESG faça parte da identidade empresarial. Oferecer programas de educação e formação para executivos e funcionários em todos os níveis para melhorar a compreensão das partes interessadas sobre questões ESG. As fases iniciais de integração das estratégias ESG constituem uma oportunidade para determinar quem, dentro da empresa, está em melhor posição para participar e desenvolver essa área. Como primeira medida prática, é útil determinar dentro de uma empresa as funções, responsabilidades e capacidades relevantes para a elaboração de relatórios ESG, incluindo a identificação do pessoal adequado e a coordenação entre eles.

2. **Proceda com a análise da materialidade e classificação ESG:** identifique os temas ESG mais relevantes para a empresa, como também para as partes interessadas, analisando os riscos e oportunidades ambientais, sociais e de governação corporativa. É a forma como decidimos e damos prioridade às métricas que utilizamos.
   - **O que fazer?**

   a) Identificar temas de ESG susceptíveis de ter um impacto social, ambiental ou económico na sua cadeia de valor;
   b) Determinar que informação deve ser divulgada sobre questões materiais.

3. **Instale um sistema de comparação e aprendizagem com os melhores e piores resultados obtidos por outras organizações que operem na mesma área:** Permite identificar boas práticas, oportunidades de melhoria e inovações aplicáveis ao próprio negócio.
   - **O que fazer?**

   a) Analisar os websites e relatórios das empresas do mesmo sector;
   b) Participar em eventos sobre ESG.

4. **Estabeleça objectivos ESG:** trata-se de definir metas claras e mensuráveis que se alinham com os valores, o propósito e a estratégia de sustentabilidade da empresa. Esses objectivos devem abranger a gestão ambiental, o impacto social, as práticas laborais, a diversidade e a inclusão, a sustentabilidade da cadeia de abastecimento, a governação responsável.
   - **O que fazer?**

   a) Desenvolver os seus objectivos de forma colaborativa;
   b) Planear acções de forma colaborativa para evitar silos ou ineficiência;
   c) Assegurar a definição de funções/ responsabilidades, prazos e recursos necessários;
   d) Definição de objectivos em áreas como áreas a continuar, melhorar ou optimizar.

5. **Comunique o desempenho ESG:** a transparência na divulgação de resultados ESG é essencial para gerar confiança. O reporte claro, consistente e fundamentado contribui para reforçar a credibilidade, mitigar riscos reputacionais e demonstrar compromisso com práticas sustentáveis. Os relatórios devem seguir estruturas reconhecidas, como a GRI (Global Reporting Initiative) ou o SASB (Sustainability Accounting Standards Board).

- **O que fazer?**

a) Definir o público-alvo e canais de comunicação;
b) Determinar métricas e resultados a serem divulgados;
c) Que métricas e resultados devem ser tornados públicos ou mantidos privados;
d) Integrar as métricas ESG a outras métricas empresariais;
e) Elaborar um relatório anual de sustentabilidade.

6. **Responsabilização e garantia de compromisso de liderança:** A liderança da empresa pode impulsionar as mudanças necessárias e garantir que uma perspectiva de longo prazo seja adoptada na tomada de decisões. O fortalecimento das estruturas e práticas de governação que garanta uma supervisão eficaz das estratégias ESG deve fazer-se ao nível do órgão de administração da empresa.

- **O que fazer?**

a) Assegurar o compromisso do órgão de Administração.
b) Criar uma equipa de sustentabilidade (uma equipa ESG típica pode incluir pelo menos: um representante executivo, representantes das partes interessadas e membros da equipa interna dedicados à sustentabilidade).
c) Capacitação e informação em todas as funções para uma implementação eficaz do plano de acção implementação do plano de acção, monitorização e elaboração de relatórios.
d) Envolvimento do conjunto das partes interessadas para a compreensão das suas expectativas e preocupações em relação aos temas de sustentabilidade, pois significa alcançar uma mais-valia para todos, porquanto significa promover a confiança, identificar riscos e oportunidades, e assumir compromissos.

7. **Adaptação e readaptação:** o quadro ESG é dinâmico, e esta em constante evolução pelo que as empresas devem monitorar e responder a esta nova realidade de forma mais eficaz, transparente e flexível, sendo capazes de impulsionar mudanças positivas. Esta análise de lacunas permitir-lhes-á fazer um balanço da sua situação actual em relação aos seus objectivos ESG e avaliar a diferença entre a situação actual e a situação desejada.

- **O que fazer?**

a) Monitoria continua do progresso das estratégias ESG;
b) Utilizar um sistema de gestão centralizado ou um software de dados para acompanhar mais facilmente e tendências das principais métricas;
c) Manter reuniões regulares para monitorar e avaliar continuamente os objectivos, actualizar dados, avaliar lacunas, recolher lições aprendidas e comparar as melhores práticas;
d) Permitir verificações objectivas da realidade interna;
e) Assegurar a supervisão do órgão de administração;
f) Alinhar incentivos e penalizações: associar os bónus dos executivos aos objectivos ESG;
g) Garantir que a descrição do trabalho de um funcionário inclua as suas tarefas relacionadas com os objectivos ESG da empresa.

A adopção deste conjunto de medidas é apenas o ponto de partida. O verdadeiro impacto do ESG materialize-se quando estas práticas são aplicadas de forma consistente e integradas nas operações quotidianas da empresa. Mais do que cumprir requisitos, trata-se de incorporar o ESG na forma como a organização opera, toma decisões e cria valor. Empresas que adoptam esta abordagem não só reduzem riscos, como também se posicionam de forma mais competitiva, fortalecem a confiança dos seus stakeholders e aumentam a sua capacidade de atrair investimento. A consistência na implementação permite que o ESG se consolide como um elemento central e permanente do modelo de negócio.



UM COMPROMISSO RESPONSÁVEL

A integração da sustentabilidade na estratégia empresarial não é apenas uma questão de conformidade, trata-se de uma vantagem estratégica que permitirá que as empresas se destaquem umas em relação às outras no mercado nacional e internacional.

Nessa conformidade, para garantir um cumprimento eficaz das exigências ESG, é fundamental que as empresas contem com acompanhamento jurídico para o efeito.

No contexto internacional as empresas com operações na União Europeia devem colaborar estritamente com as suas homologas europeias para navegar eficazmente nestes novos regulamentos ESG, assegurando que cumpram os requisitos e contribuam para práticas empresariais sustentáveis e responsáveis.

Independentemente do sector de actividade, as empresas devem reconhecer a necessidade de se prepararem para a implementação de uma estratégia empresarial que esteja alinhada com as melhores práticas ESG, uma vez que as questões ambientais e de sustentabilidade estão a ter impacto em todas as indústrias do mundo.
O acompanhamento jurídico, inclui, mas não se limita em:

- Garantir conformidade regulamentar e diligência devida até em processos de fusões e aquisições, garantindo que as empresas não estejam a investir ou a adquirir empresas que possam ter responsabilidades ambientais ou sociais ocultas.

- Elaboração de contratos que incluam cláusulas relacionadas com ESG, protegendo os clientes de potenciais riscos legais, mitigando responsabilidades ambientais, sociais e de governação corporativa.

- Apoio estratégico aos órgãos da administração e os executivos sobre a integração dos princípios ESG nos seus quadros de governação corporativa, o que inclui a assessoria na criação de comités de sustentabilidade, na elaboração de políticas ESG, e na orientação sobre devida diligência e boas práticas para relatórios ESG transparentes.

- Assessorar em processos de contencioso face a danos ambientais, abusos de direitos humanos e falhas na governação corporativa.



CONCLUSÃO

A adopção de estratégias ESG permite que as organizações melhorem significativamente o seu desempenho, promovendo um ambiente empresarial sustentável e responsável que satisfaça os requisitos regulamentares e as expectativas das partes interessadas. Esta abordagem estratégica e sistemática não só aumenta a transparência e a responsabilidade, como também cria confiança e gera valor a longo prazo para a empresa.

No geral e actualmente, as estratégias do ESG não possuem carácter vinculativo, sendo, em grande parte, recomendações. Todavia, as empresas devem posicionar-se proactivamente, antecipando tendências e preparando-se para um cenário onde as exigências regulatórias e de mercado serão cada vez mais rigorosas. Integrar o ESG na cultura organizacional não será apenas uma questão de conformidade, mas sim um diferencial estratégico que reforça a competitividade, resiliência e inovação.

Para o efeito, é importante que as empresas estejam atentas aos avanços legislativos, compreendam as prioridades dos stakeholders e estabeleçam metas claras, com métricas para análise de desempenho e resultados, identificando riscos e oportunidades. A responsabilidade na tomada de decisões e a busca por soluções que mitiguem impactos ambientais, sociais e de governança devem guiar o crescimento sustentável dos negócios.

Embora ainda existam desafios na implementação e priorização das estratégias ESG, as empresas que as adoptarem beneficiarão certamente da conformidade regulamentar internacional, da confiança dos investidores, da licença social para operar e da sustentabilidade a longo prazo, ao mesmo tempo que contribuem para o desenvolvimento ambiental, social, político e económico de Moçambique, consolidando-se como agentes da mudança e progresso.

A sustentabilidade empresarial não é apenas uma tendência – é o caminho para um futuro mais ético, resiliente e próspero.

PESSOA DE CONTACTO

DEYSE NUVUNGA

LIDERA A PRÁTICA DE ESG NA CAMBULE & AMÉRICO, SOCIEDADE DE ADVOGADOS.

Com formação especializada em ESG Reporting and Due Diligence pela Jurisnova em parceria com a NOVA School of Law, combina uma sólida preparação jurídica com uma visão estratégica sobre sustentabilidade e governança. Deyse tem igualmente uma Pós-Graduação em Direito Bancário pela Universidade Clássica de Lisboa.



Deyse Nuvunga
Associada

Áreas de Prática:
- **Energia e Recursos Naturais**
- **Bancário & Financeiro**
- **ESG**

dnuvunga@ca.co.mz

CA | Cambule & Américo
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

ESG GUIA PRÁTICO

CA | Cambule & Américo
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

+258 878 885 500
info@ca.co.mz

Edifício JN130
Avenida Julius Nyerere
Nr.130 - 6º Andar Dto.
Cidade de Maputo Moçambique.

www.ca.co.mz