

## **PROJETO DE LEI N° , DE 2003**

**(Da Sra. Ann Pontes)**

Estabelece normas para a qualificação de organizações de responsabilidade socioambiental e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

**Art. 1º** Esta lei estabelece normas para a qualificação das empresas como organizações de responsabilidade socioambiental.

**Art. 2º** As empresas, para que se qualifiquem como organizações de responsabilidade socioambiental, devem, comprovadamente, cumprir os seguintes requisitos:

I – aceitação, respeito e prática, nas suas relações de trabalho, dos princípios da proteção, da irrenunciabilidade, da continuidade, da primazia da realidade, da razoabilidade, da boa-fé, da não-assunção dos riscos e da não-discriminação;

II – observância dos preceitos constitucionais referentes a direitos e garantias fundamentais, direitos sociais, normas da Ordem Econômica e Financeira e da Ordem Social, bem como das normas de proteção das condições e meio ambiente do trabalho;

III – prática, valorização e fomento da negociação coletiva de trabalho;

IV – incentivo à administração participativa, assegurando a inserção dos trabalhadores na gestão das empresas, bem como a sua

participação nos lucros ou resultados;

V – cumprimento das leis de proteção e defesa do meio ambiente e do consumidor, inclusive mediante convenções coletivas de consumo;

VI – manutenção de programas de qualidade e produtividade;

VII – prática, valorização e fomento da responsabilidade social e do desenvolvimento sustentável;

VIII – obtenção e manutenção de certificação oficial de atendimento aos requisitos desta Lei.

Art. 3º Para os fins desta Lei, são expressamente declarados os seguintes princípios e conceitos:

I – Princípio da Proteção: é o critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, expresso sob a forma de regras, conforme as quais o intérprete deve escolher, entre vários sentidos possíveis de uma norma, aquele que seja mais favorável ao trabalhador; na hipótese de múltipla incidência normativa, opção pela que seja mais favorável; a aplicação de uma nova norma nunca deve servir para diminuir as condições mais favoráveis em que se encontrava o trabalhador, consideradas tais condições em seu conjunto;

II – Princípio da Irrenunciabilidade: é a impossibilidade jurídica de o trabalhador privar-se, voluntariamente, de uma ou mais vantagens concedidas por lei ou negociação coletiva;

III – Princípio da Continuidade: é a presunção de conservação do contrato de emprego, para que surta todos os efeitos desejados pelas partes e pelo ordenamento jurídico;

IV – Princípio da Primazia da Realidade: em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao fato;

V – Princípio da Razoabilidade: nas relações de trabalho, as partes devem conduzir-se de maneira razoável na solução de problemas ou conflitos;

VI – Princípio da Boa-fé: é a afirmação de que as

organizações e seus trabalhadores devem realizar o máximo de esforço para aumentar e melhorar a quantidade, a qualidade e a produtividade dos serviços ou produtos, assim contribuindo para o desenvolvimento sustentável;

VII – Princípio da Não-Assunção de Riscos: os trabalhadores não assumem riscos da atividade, que devem ficar a cargo da empresa;

VIII – Princípio da Não-Discriminação: todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e ocupação, sendo vedada qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada em motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade, origem, com objetivo de anular ou alterar essa igualdade, permitidas as ações afirmativas compensatórias de desigualdades sociais;

IX – Princípio da Administração Participativa: é a gestão humanizada que emprega, participativamente, o trabalho e o talento humanos e se baseia na eqüitativa convergência de interesses de fornecedores, trabalhadores e consumidores, tendo como objetivo criar melhores condições para a empresa realizar sua função social de produção de resultados adequados aos seus propósitos empresariais e satisfazer, convenientemente, as necessidades de sua comunidade;

X – Princípio do Desenvolvimento Sustentável: todos têm direito a uma vida saudável e produtiva, em harmonia com a natureza, bem como ao desenvolvimento e à mais alta qualidade de vida, de modo a permitir que sejam atendidas eqüitativamente as necessidades de gerações presentes e futuras, erradicada a pobreza e reduzidas as desigualdades sociais e regionais;

XI – Responsabilidade Social: exercício comprovado, documentado e publicado em balança social de práticas, ações e iniciativas capazes de tornar efetivo o princípio da função social da propriedade, inclusive mediante participação direta e incentivo à participação dos sócios, acionistas, administradores, empregados, fornecedores e consumidores em ações sociais tendentes a melhorar as condições de vida, a qualidade de vida no trabalho e o desenvolvimento humano.

Art. 4º Para fins de atendimento aos requisitos de qualificação e expedição do correspondente certificado, o interessado deve prová-los, com a apresentação de, pelo menos, os seguintes documentos cumulativamente:

I – relatório de auditoria socioambiental que demonstre, conclusivamente, o atendimento aos requisitos estabelecidos pelo art. 2º desta Lei;

II – certificados de conformidade, expedidos com base nas normas das Séries ISO 9000, ISO 14000 e SA 8000;

III – certidões negativas dos órgãos oficiais de proteção e defesa dos trabalhadores, consumidores e meio ambiente;

IV – participação em negociações coletivas de trabalho e celebração de convenções coletivas de consumo;

V – balanços sociais.

Parágrafo único. A qualificação deve ser feita anualmente, com apresentação de nova documentação, nos termos deste artigo.

Art. 5º Às empresas que se qualificarem como organizações de responsabilidade socioambientais ficam assegurados:

I – redução, proporcional e progressiva, das contribuições para entidades de formação profissional, assistência social e de apoio às micro e pequenas empresas, mediante abatimento das despesas que realizarem com treinamento e assistência social;

II – celebração de contratos de trabalho avulso com entidades sindicais para a execução de serviços e atividades descontínuas;

III - redução, proporcional e progressiva, da contribuição para a seguridade social (art. 195, I, da Constituição da República), à medida em que melhorarem os Índices de Desenvolvimento Humano – IDH no Município e na Microrregião homogênea correspondentes.

Art. 6º O Poder Executivo desqualificará a organização quando constatado o descumprimento desta Lei.

§ 1º A desqualificação será precedida de processo

administrativo, permitida a suspensão liminar da qualificação.

§ 2º Considera-se desqualificada a organização que não renovar a qualificação no prazo legal.

§ 3º A desqualificação importa reversão à situação anterior e perda dos direitos da organização estipulados nesta Lei, sem que disso resulte qualquer prejuízo para os direitos dos trabalhadores.

Art. 8º Esta lei entra em vigor na data da sua publicação.

## JUSTIFICAÇÃO

As notícias sobre fatos que atentam contra os trabalhadores, o meio ambiente e os consumidores ocupam generoso espaço nos meios de divulgação, especialmente os jornais, revelando, lamentavelmente, um número assustador de empresas que não cumprem a legislação social vigente.

Os Ministérios do Meio Ambiente, da Economia e do Trabalho e Emprego já desenvolvem inúmeras ações para tentar reverter esse quadro, no qual merece destaque a combativa atuação fiscalizatória das delegacias de defesa do consumidor, do meio ambiente e das regionais do trabalho, mas isso não é suficiente. Precisamos criar mecanismos que incentivem o incremento do número de empresas cumpridoras das normas sociais protetivas.

Para tanto, sugerimos a possibilidade de o Executivo conceder certificação oficial atestando que as empresas que aceitem, respeitem e pratiquem, nas suas relações de trabalho, os princípios protetivos do trabalho, estão qualificadas como organizações de responsabilidade socioambiental. O mesmo tratamento deverá ser dado às empresas que fomentem a negociação coletiva de trabalho, bem como às que incentivem a participação dos trabalhadores na sua gestão e nos seus lucros ou resultados.

Às empresas qualificadas como organizações de responsabilidade socioambiental, permite-se a concessão de alguns benefícios,

como redução, proporcional e progressiva, das contribuições para entidades de formação profissional, assistência social e de apoio às micro e pequenas empresas, mediante abatimento das despesas que realizarem com treinamento e assistência social, além de celebração de contratos de trabalho avulso com entidades sindicais para a execução de serviços e atividades descontínuas.

Para obtenção desses benefícios, as empresas devem cumprir várias exigências, entre elas a apresentação de certidões negativas dos órgãos oficiais de proteção e defesa dos trabalhadores, consumidores e meio ambiente.

Assim sendo, diante dos fundamentos sociais de nossa sugestão, esperamos contar com o apoio necessário para convertê-la em lei, para incentivar a ampliação do número de empresas que respeitem os direitos dos trabalhadores e consumidores, bem como as normas protetivas do meio ambiente.

Sala das Sessões, em \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2003.

**Deputada ANN PONTES  
PMDB - PA.**