

VERITAE

TRABALHO – PREVIDÊNCIA SOCIAL – SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Orientador Empresarial

ARTIGOS

As opiniões expressas nesta Seção são de responsabilidade de seus Autores, sendo, a divulgação por BKR-Lopes, Machado, através do Periódico VERITAE *Orientador Empresarial* devidamente autorizada pelos mesmos.

CERTIFICADO SA 8000

Responsabilidade Social Exige, no Mínimo, o Cumprimento da Legislação Trabalhista

*Por Sofia Kaczurowski e Pedro Wolff **

Muito se tem falado sobre responsabilidade social. Especialmente no Brasil, o trabalho voluntário praticamente se tornou curricular, graças a políticas públicas de promoção, semelhantes às adotadas por Canadá e Inglaterra. A atividade voluntária já faz parte quase obrigatória do currículo de qualquer candidato a uma vaga em uma grande organização. Diversas empresas estimulam seus empregados a participar de atividades voluntárias.

Por outro lado, a própria grande organização pode contribuir com a sociedade. Não são raras as corporações que pensam nos impactos provocados pelas suas ações. Essa é a empresa que se tem chamado “cidadã”, ou seja, aquela que orienta suas decisões pela responsabilidade social.

Responsabilidade social é o conjunto de políticas e procedimentos da empresa que garantem que suas decisões não violarão a ética profissional/industrial. Por ser um conjunto de práticas, funciona como uma marca, um padrão identificando positivamente a empresa.

Pessoas podem se tornar elite, quando, com sua atuação ou decisão podem modificar os modos de pensar, sentir ou atuar de uma sociedade. A elite se torna classe dirigente quando trabalha para produzir bens e serviços para o bem comum.

Empresários podem se tornar elite (classe) dirigente, quando produzem racionalmente bens e serviços para a vida digna de todos e suas atuações rentáveis estão guiadas por critérios de responsabilidade social. Tornar-se elite, naturalmente, implica em propaganda para o empresário e sua empresa.

A responsabilidade social, portanto, deve passar pela liderança da empresa. É o caso da EnterDesign, empresa de web design cujo presidente voluntariamente desenvolve soluções de informática para algumas organizações da sociedade civil sem fins lucrativos. Apesar de ser uma empresa voltada para o lucro, não vê impedimento em auxiliar gratuitamente organizações que se doam à sociedade.

É o que se tem chamado marketing social que, como consequência, identifica os dirigentes dessa empresa como pessoas de destaque. Uma elite na sociedade.

Qual a Necessidade do Marketing Social?

O marketing social atinge diretamente o *stakeholder*, um termo em inglês que significa interessado na companhia (*stake* é pedaço e *holder*, proprietário). Esse termo difere do *stockholder* (proprietário de ação).

Recentemente, uma organização não-governamental de abrangência internacional deixou de ser *stakeholder* para ser *stockholder*. O Greenpeace, ONG voltada para as causas ambientais adquiriu ações da Shell/Royal Dutch, líder mundial em petróleo. Como consequência, a empresa passou a investir em pesquisas sobre formas alternativas de combustível.

Cresce a demanda dos “consumidores responsáveis”, aqueles que orientam seu consumo por uma consciência da origem do produto. São eles que buscam cadernos confeccionados com papel reciclado, detergentes biodegradáveis, sprays não-poluentes etc. Esses consumidores têm se multiplicado, criando uma força modeladora do mercado.

O Selo SA 8000 e a Legislação Trabalhista

Para atestar a responsabilidade social das empresas, a organização *Social Accountability International* (SAI) criou o selo SA 8000. Esse selo certifica que as empresas orientam suas decisões de maneira socialmente responsável. Para tanto, todo o processo empresarial deve ser criteriosamente analisado.

Para obter o certificado, a empresa observará, entre outros quesitos, uma ampla legislação internacional acerca do direito do trabalho. Diversas Convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT, assim como a Declaração Universal dos Direitos Humanos e outros mecanismos de defesa dos direitos humanos são exigidos pela organização certificadora.

Significa, portanto, estar atentas aos princípios de proteção do trabalho do menor, defendendo-o da falsa aprendizagem, aplicar as normas de segurança e saúde no trabalho e gerenciá-las adequadamente, observar a Isonomia, evitar práticas disciplinares abusivas, respeitar os limites de jornada de trabalho e suas prorrogações, adotar uma política de remuneração e de benefícios adequada à Legislação e favorecida.

Além das normas internacionais do trabalho, as empresas devem cumprir a legislação de seu país, bem como os acordos e convenções coletivas de trabalho. No Brasil, apesar de algumas convenções

ainda não terem sido ratificadas, existem poucas diferenças entre as leis internas e as normas internacionais.

Neste aspecto, a inobservância da Legislação Trabalhista e seus princípios é o principal obstáculo à obtenção do Certificado SA 8000, dada sua relevância social. E para aplicá-la, há que se conhecê-la e respeitá-la. Portanto, as organizações têm, agora, não só o dever de aplicá-la corretamente, mas o compromisso de fazê-lo, ainda, de forma mais favorecida ao trabalhador. Não se trata mais só de infração e penalidade, mas de responsabilidade, cuja cobrança não é compulsória, porém, politicamente social. É estratégia de marketing.

Então, as organizações buscarão divulgar que cumprem as normas nacionais e internacionais do trabalho. Sim, elas terão que se adequar! Observar sua folha de pagamento, reavaliar sua jornada de trabalho, proporcionar aos trabalhadores conforto no ambiente de trabalho, oferecer-lhes remuneração suficiente para atender suas necessidades básicas com menos sacrifício, além de uma renda extra. Terão que se adaptar aos padrões internacionalmente recomendados, caso a Legislação Nacional não se ocupe em normatizar determinados temas.

Principalmente, a empresa certificada deve possuir um sistema de gestão voltado para a responsabilidade social. Isso implica que a empresa deverá adotar políticas desde a alta administração, eleger representantes para debates com os empregados, enfim, ir além do simples compromisso para integrar o padrão em seus sistemas e práticas de gestão.

A Importância da Transparência

A máxima que diz “não basta ser honesto, há que parecer honesto” parece especialmente adequada às empresas com o certificado de responsabilidade social. Todos os procedimentos devem ser documentados e evidenciados, de modo a transparecerem ao público.

Além de documentar todo o procedimento, a política da empresa deve ser evidenciada. A melhor maneira de fazê-lo é escrevendo um código de ética da empresa e distribuí-lo a seus empregados.

Tudo isso exigirá forte comprometimento da alta diretoria da empresa. Ou seja, apenas empresários que realmente acreditam no ideal de responsabilidade social terão sucesso ao implementar esses procedimentos. Porque aqueles que buscam apenas o marketing social dificilmente conseguirão repetir o êxito no ano seguinte. Está comprovado que mais difícil do que obter um certificado é mantê-lo.

Ainda assim, as vantagens não são poucas. Os *stakeholders* têm a segurança do engajamento corporativo aos seus ideais. Os trabalhadores, o estímulo de trabalhar em uma empresa socialmente responsável, além da certeza de que as garantias mínimas exigidas pela OIT serão observadas. Os consumidores responsáveis identificarão com facilidade as melhores marcas para comprar seus produtos. Enfim, toda uma rede pode se formar a partir de uma empresa socialmente responsável. Não há dúvida do impacto positivo sobre o faturamento.

A Formação de uma Rede Responsável

Um dos quesitos a serem cumpridos pelos que recebem o certificado de socialmente responsável é exigir de seus fornecedores a mesma responsabilidade. Em um mercado de consumo relativamente pequeno, isso terá impacto surpreendente. Toda a cadeia de suprimentos, incluindo os próprios fornecedores, deve ser comprometida com os princípios adotados pela empresa.

Por exemplo, uma cooperativa de produtores de laranja que receba o certificado deverá exigir de todos os seus cooperados o mesmo certificado. Esses produtores, por sua vez, o exigirão dos seus fornecedores de insumos. Um grande número de trabalhadores será beneficiado com isso.

No Brasil, algumas empresas já possuem o certificado. **Alcoa** e **Avon**, por exemplo. Outra importante empresa a obter o certificado foi a **Petrobrás**. Em pouco tempo, por certo, cidades inteiras, como **Macaé – RJ** terão seus habitantes trabalhando dentro de normas rigorosas de responsabilidade social, tendo seus padrões vigiados por auditores independentes.

As empresas que ainda não possuem o Certificado SA 8000 já devem começar a investigar sua política institucional de aplicação dos requisitos exigidos para sua obtenção e as preocupações dos trabalhadores, a fim de implementar ações de reparação ou de correção necessárias à adequação de seus procedimentos à Legislação nacional e internacional e aos padrões sociais internacionalmente recomendados.

Então, que tal começarem pela observância da Legislação Trabalhista Nacional?

Responsabilidade Social e Dignidade para os Trabalhadores: Uma Esperança... Que sejam eternas, enquanto durem!

Referências Bibliográficas:

Câmara, Henrique Dutra. Responsabilidade e Terceiro Setor, UFRJ, 2004
Pistilli, Henrique. Trabalho Voluntário x Trabalho com Significado, 2001
SAI-Social Accountability International. New York, USA, 2001
Unews – Revista do Sistema das Nações Unidas – Edição nº 18, novembro/dezembro de 2003

***Consultores Empresariais. Integrantes da Equipe Técnica LTPS, da BKR-LOPES, MACHADO e do VERITAE Orientador Empresarial.**

Um Ótimo Dia para Você!

**BKR-Lopes, Machado
Equipe Técnica VERITAE**