

# Empresas buscam selo para melhorar relações trabalhistas

Brasil é o quinto país com maior número de certificados SA 8000. A medida poderá diminuir a quantidade de ações levadas à Justiça do Trabalho.

## SÃO PAULO

As empresas brasileiras estão aumentando seus investimentos para obter o certificado Social Accountability 8000 (SA 8000), que atesta a qualidade social das práticas trabalhistas das companhias e tem como consequência a diminuição de ações na Justiça do Trabalho. O Brasil já é o quinto país com maior número de certificados: são 96 selos, 4,5% do total de 2.103 emitidos até dezembro de 2009. De acordo com a organização não-governamental Social Accountability Internacional (SAI), cerca de 70 mil empregados brasileiros são beneficiados com a medida, que ainda projeta a empresa no mercado internacional e melhora resultados econômicos.

"A obtenção do certificado abrange toda a gama de direitos e deveres da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e de normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Difícilmente uma empresa terá demandas trabalhistas se seguir os requisitos do SA 8000", afirma Daniela Perez, advogada trabalhista do escritório Buranello Passos Advogados.

Segundo ela, empresas como a Avon, Alcoa, Suzano Papel e Celulose e até mesmo um cartório de registro obtiveram o certificado, fornecido para empresas de qualquer setor e porte.

O selo, criado em 1997, exige uma série de condições, que envolvem o cumprimento da legislação com relação a: trabalho infantil, trabalho forçado e compulsório, saúde e segurança, liberdade de associação e direito à negociação coletiva, discriminação (orientação sexual, racial, política, sindical, idade, sexo, nacionalidade, religião, deficiência física), práticas disciplinares, remuneração, horário de trabalho e sistemas de gestão. Os certificados valem por período de três anos e, a cada 12 meses, as empresas são reavaliadas. Em caso de descumprimento das normas, a certificação pode ser cancelada.

A emissão é feita por empresas especializadas em fazer a auditoria nas companhias. De acordo com Daniela Perez, para uma auditoria interna, numa empresa localizada em São Paulo, com média de cem funcionários e prazo de duração de seis a oito meses, é cobrado por volta de R\$ 20 mil. A empresa certificadora cobrará R\$ 6.000 pelo certificado e mais R\$ 2.000, por ano, de manutenção. Toda a cadeia produtiva é avaliada, o que inclui fornecedores e até empresas terceirizadas.

Para Daniela, o grande interesse das empresas em buscar o certificado é econômico, especialmente depois que a Bolsa de Valores de São Paulo (Bovespa), em 2005, lançou o Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), indicador do mercado composto por ações emitidas por empresas que se comprometem com sustentabilidade e responsabilidade social. "Há um aumento de produtividade, melhora na motivação dos funcionários e o atestado de credibilidade para empresas e bancos internacionais", diz.



Daniela Perez

O advogado Paulo Rogério Oliveira, do Bastos-Tigre, Coelho da Rocha e Lopes Advogados, afirma que o certificado também impacta no faturamento das empresas. "Os consumidores têm adotado uma política de não comprar produtos feitos de forma ilegal e exigir das empresas procedimentos corretos", afirma. Segundo ele, a garantia para consumidores e investidores vai gerar um "efeito cascata" entre as empresas.

A projeção das empresas no cenário internacional é o principal atrativo para a obtenção do certificado que, segundo Karina Suzana Alves Magalhães, advogada do escritório Simões e Caseiro Advogados, estabelece tudo o que a legislação trabalhista já prevê. A especialista em direito trabalhista alerta para as consequências negativas trazidas com

o descumprimento das regras do SA 8000. Segundo ela, o fato de uma empresa ter o certificado de responsabilidade social e, na prática, adotar posturas opostas, depõe contra a companhia.

"Eles usam o diploma para mostrar que são empresas-modelo e têm tratamento correto nas relações de trabalho. Se elas agem de forma contrária, isso pode ser usado em ações trabalhistas", afirma a advogada, que atua exatamente em um caso como esse. Para Karina, a presença do selo que não é de fato levado em conta pode ser entendido pelo Judiciário como um "agravante", ou seja, um elemento a mais a ser observado nas sentenças trabalhistas. "O juiz pode 'pesar um pouco mais a caneta' na hora de estabelecer o valor do dano moral em casos de assédio", opina.

Precedente para isso já existe. Em 2009, a juíza da 23ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro determinou que um banco pagasse indenização em dobro a um funcionário portador do vírus HIV, justamente por tratá-lo de forma distinta dos valores éticos divulgados em sua publicidade. Daniela Perez discorda da tese. "Para o Judiciário, tanto faz se a empresa tem o certificado ou não", diz.

ANDRÉIA HENRIQUES

Já publicamos 4.000 reportagens sobre  
**DIREITO TRABALHISTA**

Para mais informações sobre esse tema, use  
nosso buscador nos sites:

[www.dci.com.br](http://www.dci.com.br)  
[www.panoramabrasil.com.br](http://www.panoramabrasil.com.br)