

O estudo encomendado por Sarkozy a um consórcio de especialistas, dirigidos pelo Presidente do Conselho de pesquisa da Schneider Electric, pelo Vice-presidente do Conselho Económico, Social e Ambiental de França e pela Directora Geral de Recursos Humanos da Danone, foi, talvez, a primeira vez que o mais alto responsável de uma nação (O presidente) mostrou algum interesse pela questão dos riscos psicológicos no trabalho e do stresse, em particular.

A verdade é que, ao procedermos à análise do documento que nos foi facultado (em língua francesa e disponível na secção de downloads), não pudemos, de alguma forma, deixar de ficar surpreendidos, quer com o diagnóstico, quer com as medidas preconizadas pelos responsáveis pelo estudo.

O estudo intitulado “Bem-estar e eficácia no Trabalho” (ndr. Tradução livre), começa por fazer o diagnóstico da situação. No fundo, tenta responder à grande questão: O que é que está na origem dos risco de stresse no trabalho?

No documento são apontadas, entre outras, causas como:

- A frequência acrescida das reorganizações, reestruturações e as mudanças nas empresas, com impacto total ou parcial na organização e que modificam, por vezes, brutalmente, as condições de trabalho dos assalariados;
- O medo do desemprego e a incerteza quanto ao futuro, que geram no seio familiar dos assalariados um sentimento de insegurança, agravado pelas dificuldades encontradas nos locais de trabalho;
- A utilização generalizada de novas tecnologias que “canibalizam” as relações humanas, fragilizando a fronteira entre o que é privado e o que é profissional, despersonalizando a relação de trabalho;
- O desenvolvimento de novas formas de trabalho de natureza taylorista, dentro do sector terciário, caracterizadas pela standardização e parcelarização das tarefas e das relações;
- A interiorização pela gestão das empresas da financeirização acrescida da economia. Passa a ter-se em conta apenas a performance financeira e menos a componente social;
- A globalização, conjugada com uma centralização das organizações, que afasta os assalariados dos centros de decisão da empresa, criando sentimentos de impotência colectiva e individual;
- O desenvolvimento de organizações matriciais de relato permanente, causando uma perda de autonomia, de eficácia e de utilidade do trabalho em equipa;
- Os conflitos hierárquicos entre os postos mais altos e os menos elevados, provocando um isolamento e reduzindo as situações de troca e de auscultação dos trabalhadores;
- Os constrangimentos no sistema de transportes nos grandes aglomerados habitacionais, pesando este facto, principalmente da vida das mulheres.

Ora, não obstante o carácter certo das pressuposições apresentadas, nem tudo são rosas. Afinal, não se encontra neste diagnóstico uma única palavra sobre, talvez, o aspecto mais importante de todos e aquele que, possui uma relação íntima com os restantes: A flexibilização crescente da legislação laboral quanto aos direitos dos trabalhadores e a precarização também crescente das relações laborais.

É que, o medo do desemprego, os sentimentos de insegurança, os problemas com o sistema de transportes, o medo da avaliação e relato permanentes, a solidão, a despersonalização etc., existem porque a legislação tem vindo a desproteger, sucessivamente, o trabalhador em relação à entidade patronal, retirando-lhe e flexibilizando direitos que podiam ajudar a equilibrar e a garantir a estabilidade da relação laboral. Por outro lado, o facto de se apostarem crescentemente em contratos de trabalho precários, aumenta a incerteza em relação ao presente e ao futuro. Alguém pode negar que uma relação de trabalho temporária seja causadora de stresse? Ou que a adaptabilidade de horários de trabalho desestabiliza a relação entre o trabalho e a vida privada? Podíamos apontar muitos mais exemplos.

Assim, partindo destes pressupostos e desta importante lacuna ao nível do diagnóstico que é a não integração da problemática da desprotecção crescente dos direitos laborais, que propostas fizeram estes senhores?

Entre outras, temos propostas como:

1. A avaliação da performance empresarial deve comportar o factor humano e a saúde dos trabalhadores (através do envolvimento dos órgãos de topo);
2. A garantia de condições de saúde para os trabalhadores também é uma função dos gestores, devendo tornar-se os gestores de proximidade nos primeiros actores da saúde no trabalho;
3. Proporcionar aos assalariados a possibilidade de se realizarem no trabalho (restaurando os espaços de autonomia e discussão);
4. Implicar os parceiros sociais na construção das condições de saúde. O diálogo social na empresa é uma prioridade;
5. As condições de saúde e segurança devem ser alvo de avaliação e medição constantes, como condições do desenvolvimento de bem-estar na empresa;
6. Preparar e formar os gestores sobre o seu papel, concretizando a sua responsabilidade na vida das equipas e das pessoas;
7. Na reduzir o colectivo a uma mera soma de indivíduos, valorizando a performance colectiva, tornando as organizações de trabalho mais motivantes e eficientes;
8. Antecipar e ter em conta o impacto humano que as mudanças podem trazer;
9. Não limitar a saúde e segurança às fronteiras da empresa;
10. Não deixar o assalariado isolado face aos seus problemas

É assim. Nem uma palavrinha sobre a problemática e importância da legislação laboral, no meio disto tudo, principalmente, quando as tendências hodiernas nos levam para o agravamento de todos os problemas que estas medidas pretendem combater. Esquecer um factor tão importante como este, não será certamente inocente, face às pretensões de Sarkozy quanto à reforma da legislação laboral francesa, mas, admitamos, se fosse possível concretizar estes princípios, e o estudo não diz como, já não era nada mau, porventura a legislação até tinha de ser outra, e pensamos que esse é um dos problemas que levam os sindicatos em França a perguntar: E agora Sr. Sarkozy?

O Departamento de Segurança, Higiene e Saúde no Local de Trabalho da CGTP-IN