


LAZER, PRAZER E ÓCIO PRODUTIVO

inspiração



SINAL VERMELHO PARA O ESTRESSE NO TRABALHO

Entre 300 e 400 trabalhadores se suicidam por ano na França, alguns nos próprios escritórios.

O governo resolveu agir e classificou 1,5 mil empresas em função de seus esforços para conter essa onda – 600 não passaram no teste

POR DANIELA FERNANDES, DE PARIS

Vista do exterior, a situação dos trabalhadores franceses é considerada invejável. Seu sistema de proteção social é um dos mais generosos do planeta. Ele garante, por exemplo, o direito de receber até dois anos de seguro-desemprego, calculado em função do salário. Isso sem falar nas inúmeras folgas, concedidas por conta da jornada semanal de 35 horas. Somadas às férias tradicionais, elas permitem que um francês trabalhe, em média, dez meses por ano.

Apesar de todos esses benefícios, que parecem ficção no Brasil, a pressão sofrida no trabalho teria levado entre 300 e 400 franceses a se suicidarem por ano, segundo estimativas da Federação Francesa da Saúde no Trabalho. Após o grande destaque nos jornais sobre a onda de suicídios na ex-estatal France Télécom, 32 entre 2008 e 2009, vários deles ocorridos nos escritórios da empresa, o governo resolveu deter-se na questão.

O Ministério do Trabalho pediu às 1,5 mil companhias com mais de mil empregados que iniciassem negociações ou aplicassem iniciativas para prevenir o estresse no trabalho. Em meados de fevereiro, o governo publicou uma lista com a classificação das empresas em função de seus esforços para lutar contra o problema. Na categoria "vermelha", a pior, foram incluídas cerca de 600 empresas que não responderam ao questionário ou não apresentaram nenhuma proposta aos seus trabalhadores. Entre elas estão a C&A, a Avis e a operadora de telefonia celular SFR (filial do grupo Vivendi, que adquiriu o controle da brasileira GVT).

Curiosamente, o Ministério do Trabalho retirou de seu site, apenas 241 empresas da lista vermelha.



vermelha e também a laranja (das empresas que iniciaram discussões sobre o tema, caso da France Télécom), mantendo apenas as boas iniciativas na categoria verde, daquelas que já teriam implementado medidas. Segundo o governo, a decisão de retirar do ar os outros nomes foi tomada porque as companhias "manifestaram sua intenção de dar início ou continuidade às iniciativas em relação ao estresse".

Mesmo com a maior pressão do governo e das ações iniciadas pela direção da France Télécom, que solicitou um estudo a uma consultoria independente sobre o estresse de seus empregados, os suicídios continuam ocorrendo na empresa. Neste ano, já foram uma dezena. Isso sem contar as tentativas malsucedidas. Em IS de março, um empregado esfaqueou-se na barriga, dentro do escritório. Feriu-se levemente, antes de ser imobilizado

por outros funcionários. Cobrança por resultados cada vez melhores de vendas e rentabilidade, transferências forçadas para outras áreas geográficas, além de pressões para deixar a empresa, que vem reduzindo seu número de funcionários, são alguns dos fatores que explicam a onda de suicídios na France Télécom, privatizada em 2004.

"Muitos técnicos que faziam a manutenção das linhas se tornaram supérfluos, com as inovações tecnológicas. Eles passaram a atuar na área comercial, sem nenhum preparo para a nova função", diz Thomas Coutreau, economista do ministério francês do trabalho. Segundo ele, esses trabalhadores viam antes sua atividade como

um serviço público, algo que teria valor para a sociedade. "A cultura comercial de privilegiar as vendas os deixou desestabilizados", afirma Coutreau.

Mas o caso da France Télécom está longe de ser isolado. No próprio setor estatal, mais protetor, suicídios também vêm ocorrendo. No ano passado, 17 funcionários da área de infraestrutura dos transportes se mataram. No Ministério da Economia, que vem realizando fusões e reorganizações de alguns de seus serviços, como o dos impostos e de alfândega, 24 suicídios foram registrados em 2008. "O que pesa mais não são as mudanças no curto prazo, mas a falta de visibilidade e as preocupações em relação ao futuro", diz

Laurent Aubursin, secretário-geral do sindicato Force Ouvrière do ministério.

As doenças ligadas ao trabalho não param de aumentar na França. Segundo o governo, em 2008

foram 45 mil novos casos. O estresse nas empresas custaria entre 2 e 3 bilhões de euros por ano, de acordo com um estudo do Instituto Nacional de Pesquisa e Segurança para a Prevenção de Acidentes no Trabalho (Inres).

Um relatório entregue ao governo neste ano, que servirá de base para o futuro Plano de Saúde 2010-2014, aponta a responsabilidade da administração das empresas em relação ao estresse dos trabalhadores. "O problema de saúde não é uma atribuição da medicina do trabalho e sim da direção das empresas", afirma Henri Lachmann, presidente do conselho da Schneider Electric, um dos autores do relatório,

O tratamento do estresse nas empresas custa à França entre 2 e 3 bilhões de euros por ano

O BRASIL E O BURNOUT

País é o segundo do mundo em número de executivos com a forma mais severa de estresse



BlackBerry sempre à mão e trabalho extra nos fins de semana. Era essa a rotina do empresário gaúcho Ricardo Malcon, 60 anos, presidente do Grupo Malcon, que atua no ramo imobiliário e no setor financeiro. Até que um dia, em 2002, Malcon encerrou o expediente no leito de um hospital. O diagnóstico: excesso de trabalho. "Tive muito medo", diz Malcon, que reagiu ao mal-estar com uma dieta que lhe levou 14 quilos e uma rotina de trabalho e exercícios, que hoje já não está assim tão disciplinada. O caso de Malcon está longe de ser único. O Brasil é o segundo país no mundo em número de executivos diagnosticados com a síndrome de burnout. Só perde para o Japão, segundo a International Stress Management Association (Isma), organização que estuda o estresse corporativo. "O burnout é o nível mais devastador de estresse", afirma Ana Maria Rossi, psicóloga e presidente da Isma no Brasil. Segundo ela, empresas e trabalhadores consideram o gerenciamento do estresse uma questão importante, mas não prioritária. "Algumas empresas até realizam programas de prevenção, mas ainda com pouca eficácia", diz Ana Maria. "Ou porque têm duração reduzida ou porque atingem uma pequena parcela, que, geralmente, não inclui a alta gestão." KARLA SPOTORNO