

NOVAS FORMAS DE GOVERNANÇA E EXPECTATIVAS MORAIS DOS ASSALARIADOS: A EXPERIÊNCIA FRANCESA*

MARIE-FRANCE MIALON**

SUMÁRIO: 1 As políticas de participação financeira, respostas inadequadas às expectativas morais dos assalariados; 1.1 Modo de participação nos lucros da empresa; 1.1.1 A participação nos resultados é um dispositivo legal de redistribuição aos assalariados dos ganhos havidos pela empresa graças também ao trabalho destes mesmos assalariados; 1.1.2 A participação nos lucros é um sistema facultativo que pode ser posto em prática em toda a empresa desde que ela respeite as suas obrigações em matéria de representação do pessoal; 1.2 Modos de participação no capital da empresa: participação acionária do assalariado; 1.2.1 Planos de poupanças salariais; 1.2.2 A subscrição ou a compra de ações; 1.2.3 A distribuição de ações gratuitas; 2 Uma ética da governança resposta adequada às expectativas morais dos assalariados; 2.1 A incidência do mal-estar dos assalariados no trabalho e a implosão dos riscos psicossociais dentro das empresas; 2.1.1 O fenômeno não é novo; 2.1.2 Questão que se coloca: como alguém se suicida em razão do trabalho; 2.1.3 As ondas de suicídios havidas em 2009 (França Telecom, "Pole Emploi"); 2.1.4 A resposta judiciária aos suicídios e depressão ligadas ao estresse no trabalho; 2.2 As respostas dos parceiros sociais e dos poderes públicos para remediar o desenvolvimento dos riscos psicossociais; 2.2.1 Os acordos coletivos aplicáveis às situações de estresse profissional e as formas de colocá-los em prática; 2.2.2 A reação das empresas mais envolvidas em situações como estas; 2.2.3 As ações dos poderes públicos; Conclusão.

Qualquer que seja a modernidade do debate atual sobre as formas de governança, aquelas mais adaptadas às necessidades da empresa dentro do contexto de um novo século que viu desenvolver de maneira exponencial novos modelos de produção, novas formas de organização do trabalho, parece indispensável reabrir este debate que é ao mesmo tempo econômico, social, jurídico mas que é, também, moral, dentro de uma perspectiva histórica e psicológica.

No fundo, rerepresentamos o debate sobre a posição do homem dentro do processo de produção, questionando-nos, hoje, sobre o modo de governança.

* N.T.: texto no original, em francês, disponível em: http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_80/marie_france_mialon.pdf. Acesso em: 08 ago. 2012. A tradução foi feita a partir da reprodução do texto na Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região nº 80, v. 50, p. 171-186, jul./dez. 2009, com a autorização por e-mail da autora.

** Doutora em Direito. Professora da Universidade de Paris II – Panthéon-Assas. Tradução: Rafael da Silva Marques, Juiz do Trabalho Substituto – Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

Posicionamos o problema da hierarquia entre o produto e a pessoa que trabalhou para a sua produção. Interrogamo-nos sobre o equilíbrio entre os interesses dos produtores (trabalhadores) e dos investidores, estes que têm por objetivo ou desejo retirar um máximo de proveito financeiro. É um velho debate onde as respostas já foram dadas por todos aqueles que consideram que a empresa não é apenas um centro de produção onde trabalham os empregados subordinados, uma fonte de proveito financeiro apenas para os investidores, mas que é, antes, uma comunidade de interesses que é necessário ser harmonizada com a preocupação do que se costumou chamar de bem comum.

Na França o debate sobre a governança da empresa se desenvolveu, no princípio, no final do século XIX junto aos círculos de reflexão econômicos de inspiração Saint-Simonianos, e foi retomado junto aos meios universitários sobre a influência do filósofo Emmanuel Mounier, sem deixar de lado a influência da doutrina social da Igreja e a prática dos padrões cristãos dentro de importantes setores da indústria e dos serviços.

Para fazer uma síntese eu direi que o conjunto destas reflexões converge à ideia de que a pessoa estando no centro da sociedade, deve estar, também, no centro da empresa.

Mas parece que muitos dirigentes de empresa esqueceram ou voluntariamente se afastaram disso, correndo o risco de sofrer as consequências de suas escolhas.

O que nós fizemos? Por que os assalariados se sentem suficientemente piores como produtores para que um certo número deles sinta um mal estar tão grande que o número de suicídios, de casos de depressão, de doenças profissionais ligadas ao estresse no trabalho tenha aumentado tanto nestes últimos anos?

Se olharmos o exemplo do caso francês, as soluções foram adotadas para reconhecer a posição e o papel dos assalariados/produtores, desenvolvendo uma política de participação no capital das empresas e de participação nos resultados das empresas, a fim de fazer dos assalariados/produtores também associados.

É o dinheiro como solução ao mal-estar.

Isso não impediu a onda de suicídios na France-Telecom onde existe uma verdadeira política de participação em resultados. O dinheiro não é suficiente para colocar o homem no centro da empresa quando esta está desumanizada pelas transformações tecnológicas, se repartiu geograficamente, e onde os assalariados não conhecem mesmo o nome daqueles que decidem as suas condições de trabalho.

Sem rejeitar tudo o que foi bem organizado e realizado em matéria de participação financeira, parece essencial lembrar que o assalariado/ produtor deve estar associado às decisões que lhe concernem para que adira ao projeto da empresa. Recolocar a pessoa no centro da empresa, com o objetivo do bem comum, parece ser medida de urgência.

Após ter exposto e criticado os modelos de participação financeira aplicados dentro das empresas francesas desde os anos cinquenta (I), a autora abordará de forma mais demorada, os modelos atuais de tomada em conta dos riscos psicossociais dentro das empresas mais sensíveis aos problemas gerados pelo estresse no trabalho junto aos seus assalariados (II).

1 AS POLÍTICAS DE PARTICIPAÇÃO FINANCEIRA, RESPOSTAS INADEQUADAS ÀS EXPECTATIVAS MORAIS DOS ASSALARIADOS

Pode haver surpresa quanto ao número e a diversidade de modos de participação financeira que figuram dentro da legislação francesa. Isso é uma escolha de política social feita pelos diferentes governos desde 1959, mantidas, apesar de suas diferenças ideológicas. Fala-se de co-gestão à francesa, de socialismo participativo, de participação dos assalariados nos lucros e objetivos econômicos da empresa e na estratégia da empresa por um meio direto e individualizado de participação financeira nos resultados, ou mesmo no capital da empresa.

Se esta política se reveste de política de méritos e tem um verdadeiro interesse financeiro para os assalariados permanentes da empresa, ela não responde em nada às expectativas morais do conjunto de assalariados.

Esta política se revelou impotente a repressar os temores dos assalariados, seus sentimentos de serem considerados como parte pouco importante dentro da empresa, a impedir desde há dez anos, a chegada das ondas de suicídios e de casos de depressão devidos ao estresse no trabalho.

1.1 Modo de participação nos lucros da empresa

Apenas as grandes linhas do sistema francês elaborado a contar de 1959 é que serão descritos; a autora lembra que este sistema é muito útil e apreciado pelos assalariados a quem cada modo de participação financeira aporta um rendimento complementar importante.

Vários dispositivos legais permitem redistribuir aos assalariados uma parte dos lucros da empresa: a participação dos assalariados nos resultados da empresa é obrigatório no caso das empresas com mais de 50 empregados: a participação nos lucros da empresa e os planos de economia salarial são facultativos e podem ser organizados em todas as empresas por um acordo coletivo.

1.1.1 A participação nos resultados é um dispositivo legal de redistribuição aos assalariados dos ganhos havidos pela empresa graças também ao trabalho destes mesmos assalariados

Principal mecanismo de poupança dos assalariados em razão de seu caráter obrigatório dentro das empresas de mais de cinquenta empregados e que realizam um lucro líquido superior a 5% do próprio capital, a participação nos resultados permite aos assalariados de constituir uma espécie de poupança graças ao fato de o trabalhador não ter acesso a elas por cinco anos (artigo L. 3321-1 e seguintes do Código do Trabalho francês).

Entretanto, uma lei de 3 de dezembro de 2008¹, que trata dos ganhos vindos do trabalho tornou menos rigoroso este dispositivo.

Os assalariados podem, entretanto, escolher receber imediatamente os seus direitos, segundo certas condições ou ainda a liberação antecipada por razões pessoais ou familiares enumeradas pelo decreto de 30 de março de 2009 (artigo R. 3324-22 do Código do Trabalho francês). Entretanto, apenas os assalariados que escolheram a indisponibilização total dos seus direitos é que podem ser exonerados das cotizações sociais e do imposto de renda ao mesmo tempo sobre o capital e os juros (ganhos) havidos.

Todos os assalariados da empresa beneficiados pela participação nos resultados estão vinculados a uma cláusula de antiguidade de três meses. No caso de ruptura do contrato de trabalho, mesmo que por falta grave, eles recebem o saldo de seu crédito de participação; podem eles, também, pedir sejam as somas adquiridas transferidas a um plano de poupança de seu novo empregador (lei de 30 de dezembro de 2006 sobre a participação acionária dos trabalhadores²).

A participação nos resultados pode resultar de um acordo coletivo de grupo ou de empresa, mas também de um acordo coletivo por setor de atividade, desde a lei de 2006. O acordo pode ser negociado pelo empregador com os sindicatos representativos ou com o comitê de empresa; pode, também, ser proposto diretamente ao pessoal que deve ratificá-lo por *referendum* com maioria de 2/3.

O acordo determina a forma de cálculo, de repartição, assim como a destinação e a gestão das somas durante o período em que não podem ser mexidas. Um controle administrativo é exercido pela inspeção do trabalho.

1.1.2 A participação nos lucros é um sistema facultativo que pode ser posto em prática em toda a empresa desde que ela respeite as suas obrigações em matéria de representação do pessoal

Este sistema é organizado por um acordo coletivo (artigo L. 3312-1 e seguintes do Código do Trabalho francês), negociados nas mesmas condições que o sistema de participação nos resultados. O acordo é estabelecido por três anos, renovável tacitamente pelo mesmo período. Pode ele tomar duas formas.

A participação nos lucros se aproxima da participação nos resultados.

A participação nos lucros ou performances da empresa utiliza critérios como da produtividade, da realização de objetivos, de aumento dos valores de negócios, diminuição das perdas da empresa, diminuição de acidentes de trabalho. Este tipo de acordo associa muito o pessoal ao funcionamento da

¹ N.T.: Lei 2008/1258 de 03 de dezembro de 2008. Disponível em: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000019865548&categorieLien=id>. Acesso em: 03 jun. 2012.

² N.T.: Lei 2006/1770 de 30 de dezembro de 2006. Disponível em: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000458333>. Acesso em: 03 dez. 2012.

empresa e melhora a comunicação no seio da empresa. Parece mais próxima das atuais demandas dos assalariados, uma melhor tomada de conta da sua posição dentro da empresa.

A participação nos lucros é uma remuneração coletiva aleatória, concedida individualmente a todos os assalariados, com antiguidade de três meses, com um teto anual de 20% sobre os salários brutos e de um montante individual de 17.310 euros para o exercício de 2010 (artigo 3314-8 alíneas 1 e 2 do Código do Trabalho francês).

Os prêmios atribuídos aos assalariados são imediatamente disponíveis e estão livres de cotização social. Podem os assalariados escolher colocá-los em um plano de poupança salarial a fim de exonerarem os valores da incidência do imposto de renda.

1.2 Modos de participação no capital da empresa: participação acionária do assalariado

Trata-se, antes de tudo, de planos de poupanças salariais que permitem aos assalariados da empresa, mas também aos antigos assalariados que se aposentaram, de constituir uma espécie de portfólio de valores mobiliários dentro de condições sociais e fiscais vantajosas, pelo depósito voluntário de uma parte da sua remuneração anual (25% no máximo), dos direitos e prêmios adquiridos a título de participação nos lucros e participação nos resultados. Trata-se das opções de subscrição ou de compras de ações e de distribuição de ações gratuitas, sobre uma base individual, que abrem uma forma de participação direta dos assalariados no capital da empresa, tornando-os, por isso, ao mesmo tempo assalariados e associados.

1.2.1 Planos de poupanças salariais

Duas formulas podem ser empregadas pelo empregador e ser objeto de um acordo coletivo de empresa e que define as modalidades práticas.

O plano de poupança de empresa foi tornado obrigatório pela lei de 2006 para o desenvolvimento da participação acionária dos empregados dentro da empresa e para a sua participação nos resultados, **tendo-se** concluído um acordo de participação após 31 de dezembro de 2006 (artigos 3323-2 e 3 do Código do Trabalho francês). No caso contrário, o plano de poupança de empresa é facultativo, mas frequentemente se recorre a ele em razão das vantagens fiscais para os assalariados (artigo L. 3332-1 do CTf). Em todos os casos, o plano de poupança de empresa é negociado com os representantes do pessoal nas mesmas condições que os acordos de participação, sob o controle administrativo da inspeção do trabalho.

A gestão do plano de poupança de empresa e as fórmulas de colocação ou posicionamento dos empregados são reguladas pela lei de 30 de dezembro de 2006 que previu uma indisponibilidade de cinco anos, mas com a possibilidade de liberação antecipada em certos casos (artigos L. 3332-25 e R. 3324-22 do CTf).

O plano de poupança coletivo para a aposentadoria (PERCO³) sobre os ganhos fruto do trabalho pode ser posto em prática como os planos de poupança de empresa, sob a iniciativa da própria empresa ou por um acordo coletivo (artigo L. 3334-2 do CTf) desde a lei de 03 de dezembro de 2008.

Os assalariados são informados de seus direitos graças a um livro de poupança dos assalariados e que deve ser apresentado a estes quando da contratação, e que apresenta o conjunto de dispositivos de poupança dos assalariados dentro da empresa (artigo L. 3341-6 e seguintes do CTf).

1.2.2 A subscrição ou a compra de ações

Ela constitui um mecanismo facultativo dentro de uma sociedade por ações, que está ou não cotada na Bolsa de Valores, aberta a todos ou a parte dos assalariados. Os beneficiários podem subscrever ou comprar seus próprios títulos a preço fixo no dia onde a opção é consentida. Os assalariados retiram três vantagens desta forma de regulamentação: uma redução nos valores dos títulos e ganho de capital pela aquisição e pela cessão. Soma-se a isso um regime social e fiscal de favor, desde que se respeite um espaço de tempo de indisponibilidade de quatro anos. O dispositivo está autorizado por uma assembleia geral extraordinária da empresa e posta em prática pelo conselho de administração ou pela diretoria; o comitê de empresa é informado e consultado conforme sua competência geral em matéria econômica e remuneratória quanto aos assalariados (artigos L.2323-27 e L 2323-6 do CTf).

1.2.3 A distribuição de ações gratuitas

A distribuição de ações de forma gratuita é apenas autorizada nas sociedades por ações; as sociedades de responsabilidade limitada não podem distribuir este tipo de ações. A sociedade pode decidir de as distribuir a todos ou a parte dos empregados, segundo critérios determinados pelo conselho de administração ou o diretório, por exemplo, segundo a antiguidade dentro da empresa, limitadas a 10% do capital social.

Apenas as ações distribuídas coletivamente podem fazer parte de um programa de poupança de empresa. No final do período de aquisição (dois anos) o empregado torna-se proprietário das ações que entrem dentro de seu patrimônio; entretanto, ele não pode cedê-las por um período de dois anos, (salvo em caso de morte ou invalidez grave); o assalariado se beneficia, como no caso do item anterior de um regime fiscal e social favorável.

No final desta longa enumeração dos diferentes mecanismos financeiros que constituem os regimes de participação nos lucros e nos resultados dos assalariados no direito social francês, pode-se constatar o quanto o sistema construiu em cinquenta anos e quanto está ainda aberto.

Objetivamente, responde-se às expectativas financeiras dos assalariados sobretudo dentro das grandes empresas, mas também em empresas de tamanho menor.

³ N.T.: Sigla em francês.

Entretanto, esta satisfação financeira não foi suficientemente, mesmo dentro das grandes empresas, estas oferecendo todas as formas legais e convencionais de participação nos lucros e nos resultados, para responder às expectativas morais dos assalariados e às suas necessidades de uma ética de governança da sua empresa.

2 UMA ÉTICA DA GOVERNANÇA RESPOSTA ADEQUADA ÀS EXPECTATIVAS MORAIS DOS ASSALARIADOS

A vigilância dos suicídios dentro das grandes empresas francesas, eventos fortemente transmitidos pela imprensa, teve um efeito desastroso sobre a imagem das empresas relacionadas, porque elas puseram em relevo o caráter desumano, quase virtual de seu modo de administração junto aos assalariados, mesmo dos beneficiários de políticas eficazes de participação.

Consideradas pela opinião, os poderes públicos, mas também pelos tribunais, como responsáveis sociais e morais por estes dramas individuais, os dirigentes da Renault, France Telecom e o “Pôle Emploi”, começaram a interrogar-se sobre as suas causas e os meios de remediar as consequências, da forma mais rápida, tentando adicionar mais “de humano” dentro da governança atual das empresas.

Sob o impulso dos poderes públicos, a discussão coletiva foi aberta tanto com os assalariados consultados individualmente quanto com seus representantes eleitos dentro da empresa e nos sindicatos. Interessantes propostas já foram feitas a fim de se chegar a uma nova ética de governança face à imposição dos riscos psicossociais dentro da empresa.

2.1 A incidência do mal-estar dos assalariados no trabalho e a implosão dos riscos psicossociais dentro das empresas

A vigilância de uma onda de suicídios dentro da França Telecom e no “Pole Empli” saída da fusão entre ANPE (serviço público de emprego) e ASSEDIC (instituições privadas de seguro desemprego), durante o ano de 2009, reavivou a comoção pública manifestada após os suicídios havidos junto ao centro tecnológico da Renault em 2006. Estes eventos suscitaram a reação dos grupos sociais e dos poderes públicos, mas também dos tribunais chamados a determinar se suicídio e depressão eram acidentes do trabalho e trariam por isso a responsabilidade do empregador.

2.1.1 O fenômeno não é novo

Entretanto, não existe, mesmo hoje, enquete nacional a respeito; dispõe-se apenas desde 2007 de um estudo sério feitos para os investigadores do INRS (Instituto Nacional de Pesquisas e Seguridade).

Este documento inquieta, desde o final nos anos 1990, os médicos do trabalho que constataam a deterioração dos índices do estresse no trabalho. Em 2003, uma enquete regional feita na Baixa Normandia, junto a 55 médicos do trabalho revela que 29% dos assalariados examinados quando das visitas médicas de controles reclamam de problemas de saúde ligados às

condições de trabalho; e que entre 1997 e 2001, aparecem nesta mesma região, 107 casos de suicídios e tentativas de suicídio ligadas ao trabalho, cujas 43 tendo levado à morte ou à invalidez grave.

De outro lado, numerosos estudos epistemológicos conhecidos dos médicos do trabalho sublinham a ligação entre o estresse durável, depressão e, depois, o suicídio, em particular quando coexistem uma forte pressão psicológica e uma falta de margem de manobra individual do empregado face às condições de trabalho que lhe são impostas. O fenômeno de contágio existe realmente se um colega recorreu ao suicídio, este aparece como a solução às próprias dificuldades, ao seu próprio mal estar no trabalho.

2.1.2 Questão que se coloca: como alguém se suicida em razão do trabalho

Para Christophe Dejour professor na CNAM (Conservatório Nacional de Arte e Negócios), e Philippe Davezies, pesquisador em medicina e saúde do trabalho, autores de várias obras centrais sobre este tema, o sentimento de sofrimento no trabalho se exprime de maneira mais e mais violenta e diz respeito a todos, desde os operários até os cargos de gestão e direção, pois que ninguém é poupado da pressão.

É a organização do trabalho que é colocada em causa com a perda da referência coletiva que ela implica.

Constata-se uma certa diluição das relações sociais entre os assalariados, de onde resulta um sentimento de solidão; a falta de solidariedade coletiva correspondente à fragilidade de um controle social preventivo dos suicídios. Além do mais os assalariados não se reconhecem mais dentro das tarefas que lhes são determinadas, falta de explicação clara sobre a noção de trabalho bem feito e, por isso, o assalariado se sente desvalorizado e desorientado. A despersonalização dos locais de trabalho leva à perda de referência; a popularidade dos “open space” pode revelar-se catastrófica para as relações de trabalho. As avaliações individuais das performances tiveram um papel nefasto levando à concorrência suplementaria entre os assalariados e, também, à desconfiança, o estresse, o golpe baixo; novos métodos de gerenciamento tais como a falta, aparente, de hierarquia manifestada por um tratamento pessoal generalizado, seminários de “team building”, o gerenciamento pelo afetivo concomitante com a pressão e à crítica constante da hierarquia, o estresse e o medo da despedida que daí vêm, fizeram estragos psicológicos como demonstraram os eventos recentes.

2.1.3 As ondas de suicídios havidas em 2009 (França Telecom, “Pole Emploi”)

Uma vez levado em conta o período recente, os números são preocupantes, sabendo-se que não se conhece os casos senão aqueles de suicídio e depressão no trabalho mais destacados pela mídia. A falta de investigações regionais e nacional torna difícil de entender perfeitamente este fenômeno, em particular nas empresas de tamanho pequeno ou médio, e de bem diferenciar

os casos de suicídio/depressão de origem pessoal ou profissional. As demandas de criação de um observatório dos suicídios no trabalho foram feitas pelos pesquisadores, sem resultado até esta data.

Em 2009 a aceleração do número de suicídios junto à França Telecom, em particular após julho de 2009, e no “Pole Emploi” entre setembro/outubro de 2009 questiona a opinião pública.

Na França Telecom, uma enquete dirigida pelas direções regionais e tornada pública pela direção geral em setembro de 2009 quando da reunião do CHSCT (Comitê de Higiene, Seguridade e Condições de Trabalho) apresenta o resultado de 32 suicídios em dois anos, cujos 17 em 2009; um aumento de visitas aos médicos de 30% em dois anos e um aumento de 50% da interrupção e/ou suspensão do trabalho por doenças ligadas às condições de trabalho, isso em cinco anos. A direção recusa-se a apresentar as licenças relacionadas à depressão em nome do sigilo médico e do respeito à vida privada.

Para os sindicatos e para os eleitos dos Comitês de Higiene e Segurança no trabalho da França Telecom a onda de suicídios está diretamente ligada à reorganização da empresa. Desde a abertura do capital em 1997 e a privatização da empresa e em face a um super-efetivo de em torno de 30000 pessoas, um programa de demissão voluntária, levou a 22000 supressões de postos de trabalho, tendo, ainda, a direção imposto o princípio de mobilidade de três em três anos. Numerosas mudanças e reduções de efetivos afetaram, assim, todas as categorias do pessoal. É isso está trazendo desde há mais de dez anos: a perda de referência, sentimento de um controle permanente, e inquietude quanto ao futuro junto aos assalariados que antes de 1997 tinham um “status” de servidores públicos, com a segurança no emprego e o sentimento de efetuar um serviço público.

No “**Pole Emploi**”, estrutura híbrida resultada, em 1º de janeiro de 2009, da fusão entre a ANPE (serviço público de emprego) e ASSEDIC (instituições privadas de seguro desemprego) cujo pessoal tinha o “status” e as missões complementares mas diversas, uma importante doença é, rapidamente, vista pelos sindicatos, em particular junto aos assalariados mais em contato com os demandantes de emprego.

A direção da empresa apenas reconhece dois suicídios de origem profissional havidos em 2009, e cinco tentativas de suicídios dentro dos locais de trabalho, não tendo informações sobre os casos de licenças saúde ligadas à depressão, em razão do sigilo médico. Os sindicatos invocam as cifras três vezes superiores integrando os atos cometidos também no domicílio do assalariado. A inspeção do trabalho não interveio sobre o caso do “Pole Emploi” em razão da natureza jurídica particular entre o privado e o público; lamenta-se, esta atitude.

Na sequência dos suicídios havidos no outono de 2009, uma enquete foi apresentada junto aos assalariados cujos resultados foram conhecidos em janeiro de 2010. Mais da metade dos 47000 assalariados a responderam.

Em razão da carga suplementária de trabalho induzida pelo aumento em 2009 do número de desempregados (90000 processos a mais a ser administrados), os assalariados do “Pole Emploi” consideram que sua profissão mudou (60%), que eles não foram bem preparados para esta evolução (40%), não tendo aderido ao conteúdo de suas novas missões a verificação administrativa das peças do dossiê (50%). Muitos reclamam da degradação de suas condições de trabalho devido à multiplicação das agressões verbais ou mesmo psíquicas sofridas quando de sua missão. Chamados a ser movidos de uma unidade de trabalho a outra, eles julgam que sua formação é insuficiente para responder às expectativas dos desempregados, cujos dossiês são administrados ou geridos por eles, e à aquelas da direção cujos objetivos são difíceis a ser atingidos; sentimento de angústia de mal realizar. A um estado depressivo subsequente, corresponderia a recorrência aos psicotrópicos ou mesmo ao suicídio.

2.1.4 A resposta judiciária aos suicídios e depressão ligadas ao estresse no trabalho

O empregador, tendo, com relação aos seus empregados, a obrigação geral de segurança, deve tomar todas as medidas necessárias para prevenir a vigilância de todo o risco profissional. Quando o estresse no trabalho é o elemento que gera o acidente ou a doença, ele pode ser considerado como um risco profissional, e considerar, por isso, a responsabilidade social do empregador, dada também pelo juiz.

Se não é sempre fácil fazer a ligação dos fatos reprováveis ao empregador para a qualificação como acidente de trabalho ou doença profissional, a jurisprudência, neste ponto, evoluiu.

Assim, a Corte de Cassação confirmou, em 2003 (Cass. 2ème civ. 1º de julho de 2003, no 02-30.576), sua interpretação extensiva da noção de acidente do trabalho, como para o caso de uma depressão nervosa. Na espécie, a depressão do assalariado constatada por médicos apareceu nos dois dias seguintes a uma entrevista de avaliação durante a qual o assalariado gerente soube de sua regressão funcional como chefe de equipe.

O juiz percebe a ligação entre o trabalho e a imediatidade da lesão psíquica: **ele estende, assim, a noção de lesão corporal, critério clássico de acidente do trabalho, aos tormentos psíquicos** (destaque no original).

Esta qualificação, foi igualmente considerada como traumatismo psicológico sofrido pelos diretores de uma agência bancária ameaçada por um cliente armado (Cass. 2ème civ. 15 de junho de 2004, no 02-31.194); para o acidente vascular cerebral do qual foi vítima um assalariado após a entrevista prévia à despedida, em razão choque causado pelo procedimento (Cass. 2ème. Civ 22 de fevereiro de 2007, no 05-18.809).

Em um outro caso, os juízes entenderam que o equilíbrio psicológico do assalariado havia sido alterado em seguida à degradação contínua das relações de trabalho e do comportamento do empregador; eles perceberam

a culpa inescusável, agravando a responsabilidade do empregador que deveria ter tido consciência do perigo ao qual ele havia exposto o assalariado. Condições materiais e condições psicológicas de trabalho são, então, analisadas da mesma maneira pelos juízes.

O estresse não constitui, em si, um caso de assédio moral, mas pode ser uma manifestação deste assédio moral; a análise judiciária é mais exigente: alegar mal ambiente de trabalho não é suficiente para caracterizar a situação de estresse profissional (Cass. Soc. 23 de setembro de 2005, no 04-41.649), nem de assédio.

A qualificação jurídica do suicídio ou da tentativa de suicídio no local de trabalho ou no domicílio foi apresentada uma outra vez aos juízes após a onda de suicídios havida no coração do Tecnopolo da Renault em 2006.

O Tribunal de Seguridade Social de Nanterre apresentou, recentemente, seu julgamento (17 de dezembro de 2009) para um dentre os casos havidos em outubro de 2006. Os juízes consideram que existe uma ligação entre o estresse profissional, a carga e as condições de trabalho impostas aos assalariados dirigentes e engenheiros do Centro de produção de Guyancourt. Eles consideram a falta do empregador inescusável “que não tomou as medidas necessárias para preservar seu assalariado do risco que ele corria em razão do exercício de sua atividade profissional”; a sociedade Renault deveria estar consciente do perigo em que o assalariado estava exposto e não observou, na ocorrência, a sua obrigação de seguridade⁴. O empregador fez recurso em janeiro de 2010.

Em tomando conhecimento dos inúmeros suicídios havidos em 2009 em especial na França Telecom e no “Pole Emploi”, os juristas do direito social esperam com bastante interesse a sequência judiciária destes processos que vão, sem dúvidas, multiplicar-se. No que me diz respeito, eu penso que a Corte de Cassação retomará, com relação aos suicídios ligados ao estresse profissional a mesma análise e as mesmas exigências de prova que é adotada para os casos de depressão.

2.2 As respostas dos parceiros sociais e dos poderes públicos para remediar o desenvolvimento dos riscos psicossociais

A questão do estresse no trabalho suscitou vários acordos coletivos em nível comunitário⁵ e nacional. Na sequência das ondas de suicídios havidas em suas empresas, os dirigentes se esforçaram para responder com urgência à deterioração do ambiente de trabalho.

Os poderes públicos tomados por este problema que emocionou fortemente a opinião pública, suscitam o debate dentro e fora da empresa. Estas respostas são úteis mas não são suficientes. A imposição recente dos

⁴ N.T.: artigo 4121-1 do Código do Trabalho francês.

⁵ N.T.: Em nível de União Européia.

riscos psicossociais conduziu à interrogação mais do nunca sobre o papel da ética dentro da governança da empresa.

2.2.1 Os acordos coletivos aplicáveis às situações de estresse profissional e as formas de colocá-los em prática

Os instrumentos jurídicos existem em nível comunitário e nacional. Apesar de sua colocação em prática dentro das grandes empresas eles apareceram como uma resposta mínima e insignificante face à imposição dos riscos psicossociais.

O acordo quadro europeu de 8 de outubro de 2004⁶ forma a base de toda a negociação coletiva sobre o estresse no trabalho e seus incidentes sobre a deterioração das condições e do ambiente de trabalho.

Ele apresenta a vantagem de dar uma definição global da noção de estresse: “estado que se acompanha de sintomas ou de disfunção psíquicas, psicológicas ou sociais, e que resulta do fato de que os indivíduos se sentem incapazes de satisfazer plenamente uma linha de conduta com as exigências e expectativas que lhes diz respeito”.

Esta definição parece adequada a mostrar a situação do estresse. Com efeito, mais frequentemente ele se manifesta quando há condições de trabalho degradantes: ritmo de trabalho muito grande ou imprevisível, fraca influência sobre o conteúdo e à realização do trabalho, meios insuficientes, sobrecarga de trabalho, percepção da falta de apoio hierárquico e de solidariedade. Reconhece-se aqui as circunstâncias que suscitaram os eventos postos ao público pela mídia de 2006 a 2009 e os elementos que foram utilizados pelos juízes pra justificar a condenação dos empregadores em processos recentes.

A fim de trazer o acordo quadro antes citado para dentro do direito francês, uma negociação foi aberta em outubro de 2007; ela permitiu o **acordo inter profissional de 02 de julho de 2008 prorrogado por ordem de uma decisão judicial de 23 de abril de 2009.**

Embora já exista uma abundante legislação em matéria de prevenção dos riscos profissionais, reconhecendo os parceiros sociais que os riscos psicossociais fazem parte da legislação, a prevenção, a avaliação e as medidas para evitar o estresse e suas incidências são ainda tímidas: seria útil e necessário completar a legislação francesa sobre este ponto.

O acordo francês não apenas transpôs o acordo comunitário, ele o especificou e o tornou mais preciso e ainda o completou, no que concerne às medidas de prevenção, de informação e de formação dos assalariados e dos empregados com cargos elevados.

Os objetivos afirmados pelos negociadores foram claramente definidos: desenvolver a tomada de consciência e a compreensão por todos os atores das empresas em questão de estresse no trabalho, introduzir os alertas sociais

⁶ N.T.: Disponível em: http://www.cgtp.pt/index.php?option=com_content&task=view&id=493&Itemid=133. Acesso em: 27 jun. 2012.

a fim de evitar seu desenvolvimento, tentar encontrar soluções que se adaptem às empresas e aos assalariados.

O acordo francês de 2008 adiciona à definição comunitária em se aproximando desta definição adotada pela Agência europeia sobre a saúde e a segurança no trabalho: há estresse em caso de desequilíbrio entre a percepção que a pessoa tem da pressão moral que lhe impôs seu ambiente e a percepção que ela tem de seus próprios recursos para lhe fazer face.

Essa definição permite individualizar o sentimento de estresse próprio de cada um dentro de um contexto profissional comum; ela conduz a uma apreciação mais fina dos riscos a que está exposto o trabalhador dentro de sua atividade profissional e incita a uma gestão mais personalizada dos assalariados.

O serviço de saúde no trabalho e o médico do trabalho têm igualmente um papel essencial na identificação, na prevenção do estresse e avaliação dos riscos resultantes das condições de trabalho na empresa. Os serviços de saúde podem recorrer aos “experts” que intervenham de fora da empresa, para se beneficiar de um ponto de vista objetivo sobre a melhoria das condições de trabalho e de segurança dos assalariados (artigo B. 4623-27 do Código do Trabalho francês). Por exemplo eles podem chamar o INRS (Instituto Nacional de Pesquisas e Seguridade) que propõem a partir de 2004, certos meios de prevenção e de apreensão quanto ao estresse no que se refere aos quadros profissionais. No mesmo espírito a Confederação Geral dos Empregados em Função de Direção criou um “barômetro” para a medição e observação do estresse a contar de 1998 e também um sistema de escuta no trabalho para seus aderentes que estejam em dificuldades ou em sofrimento moral na sua empresa. Estes são modelos úteis para todas as empresas.

No Acordo Nacional Interprofissional (ANI) de 2008 pode-se encontrar igualmente uma lista indicativa dos meios de lutar contra o estresse, medidas suscetíveis de preveni-lo, de eliminá-lo ou ao menos de reduzi-lo. Pode-se desenvolver, por exemplo, uma comunicação sobre os objetivos da empresa e o papel de cada assalariado em seu posto de trabalho; dar a cada um a possibilidade de trocar informações sobre seu trabalho; de por em prática uma formação de todas as partes interessadas da empresa, incluindo a orientação para antecipar a aparição do estresse individual e coletivo.

A prevenção e a eliminação do estresse devem passar por uma análise e por uma observação contínua da organização e dos processos de trabalho. Por exemplo, as horas extraordinárias excessivas e a sistemática pressão no trabalho são elas necessárias? Os objetivos pessoais e/ou da equipe são desproporcionais ou mal definidos? Qual é o grau de autonomia e de solidão dos trabalhadores? A comunicação deve ser ao mesmo tempo coletiva e personalizada e levar em conta mais os fatores subjetivos, por exemplo esforçando-se para superar toda a incerteza sobre as perspectivas do emprego e mudanças de estratégias da empresa.

O Acordo Nacional Interprofissional (ANI) de julho de 2008 desde o fim de sua aplicação, em abril de 2009, deveria conduzir a uma negociação coletiva junto aos setores e também dentro das próprias empresas. O aparecimento da crise econômica tem, sem dúvidas, enfraquecido o movimento e, apesar de sua utilidade, os instrumentos de prevenção dos riscos psicossociais já postos em movimento não puderam ser suficientes para evitar a sua implosão. As empresas vinculadas começaram, então, a por em movimento outras respostas em razão da urgência.

2.2.2 A reação das empresas mais envolvidas em situações como estas

Uma empresa na qual pode haver suicídio perde sua boa imagem de forma considerável, isso no seio da coletividade do trabalho, mas também na sociedade em razão do destaque dado pela mídia aos suicídios havidos no ambiente de trabalho.

A estratégia habitual de comunicação foi por muito tempo a de individualizar o suicídio para diminuir o impacto sobre a empresa, sem reconhecer as ligações entre o suicídio ou a depressão e o modo de funcionamento da empresa. As réplicas de suicídios constituíram verdadeiros sinais de alarme para que, finalmente, as empresas envolvidas aceitassem o fato de haver um mal real e coletivo e um sofrimento moral no trabalho em todas as escalas da coletividade do trabalho.

Após as informações colhidas junto ao MEDEF (Movimento das Empresas da França), um certo número de ações foi posta em prática por algumas empresas durante o ano de 2008 para organizar uma forma de prevenção dos riscos psicossociais: abertura de linhas telefônicas gratuitas e seguras para a escuta anônima dos assalariados; a colocação em prática do observatório do estresse com os índices de insatisfação dos assalariados como sistemas de luz de alerta; nomeação de mediadores nas empresas ou chamada aos “experts” de escuta e a detecção dos riscos de estresse. O objetivo é de antecipar e de evitar o aparecimento de situações que favorecem a imposição dos riscos psicossociais isso pela observação atenta da coletividade do trabalho.

Desde o final de 2009 os planos de urgência foram postos em prática e as negociações foram abertas com parceiros sociais, isso nas grandes empresas tocadas pela onda de suicídios de seus assalariados.

No “Pole Emploi”, antes invocado, um questionário sobre o estresse e as condições de trabalho cujos resultados foram publicados em 5 de janeiro de 2010, deve servir de base à discussão aberta no mesmo momento para com o sindicato.

Na Renault, o conteúdo do plano de urgência social foi comunicado em 14 de janeiro de 2010. Ele leva em conta os resultados de uma pesquisa feita no Tecnopolo de Guyancourt onde havia ocorrido a maior parte dos suicídios entre 2006 e 2008, revelando que 30% dos assalariados sofriam de tensão no trabalho. O plano prevê uma limitação dos horários de trabalho, em especial para os gerentes, formação dos diretores para a detecção dos riscos psicossociais,

um contrato com *Pluridis*, sociedade esta especializada em escuta e ajuda aos assalariados.

Na França Telecom, a negociação do novo pacto social está anunciado: ela traria em particular sobre uma recolocação em causa do princípio da mobilidade que não seria mais imposta a cada três anos aos assalariados mas discutida com cada um. Ela comportaria um projeto de formação dos dirigentes para a prevenção dos riscos psicossociais.

Visto isso constata-se que as empresas se deram conta, finalmente das avaliações econômicas feitas em particular pela Fundação de Dublin sobre o impacto do estresse e seu custo. Uma empresa não funciona bem quando os assalariados não estão satisfeitos com suas condições de trabalho; se eles estão em má saúde psíquica e moral, estressados, deprimidos, doentes e praticam o absentéismo, isso traz um impacto evidente sobre a produção e, portanto, sobre a situação da empresa frente à concorrência. A empresa deve ter em conta, também, o custo da reparação à qual ela pode ser condenada pelos Tribunais por colocar em perigo a vida de outro; sua responsabilidade social pode lhe custar caro.

2.2.3 As ações dos poderes públicos

Elas se desenvolvem⁷ em várias etapas de 2007 à 2010.

Após a primeira Conferência governamental sobre as condições de trabalho, havida em 04 de outubro de 2007, o ministro do Trabalho Xavier Bertrand confiou a Philippe Nasse, magistrado honorário, e Patrick Légeron, psiquiatra, a missão de refletir e apresentar proposições ao governo sobre a medida e a sequência de riscos psicossociais no trabalho.

O relatório apresentado por estes espertos em 12 de março de 2008 define o estresse no trabalho como o primeiro fator de risco psicossocial e descreve os fenômenos de assédio e violência no ambiente de trabalho. Ele preconiza uma aproximação simultânea dos aspectos médicos e sociais destes riscos profissionais, formulando oito proposições de ação, sugerindo também que a sequência de suas recomendações seja confiada ao Conselho de orientação das condições de trabalho cuja criação foi decidida após a conferência de 2007.

Este relatório formou a base da negociação do acordo nacional interprofissional de 02 de julho de 2008, executado em abril de 2009. Encontram-se neste acordo os principais elementos de uma parte para a identificação, de outra para lutar contra o estresse no trabalho.

Em junho de 2008, quando da segunda Conferência sobre as condições de trabalho, o ministro do trabalho anunciou o lançamento de uma grande pesquisa nacional confiada ao INSEE (Instituto Nacional da Estatística e dos Estudos Econômicos⁸) sobre o estresse no trabalho a fim de apresentar um

⁷ N.T.: “se desenvolveram”. Tradução literal de “se déroulent”, conjugado do presente do indicativo, conforme supra. Poderia ser traduzido, também, por “se desenrolam”.

⁸ N.T.: Disponível em: <http://www.insee.fr/fr/>.

indicador global do estresse, cujos resultados eram esperados para o verão de 2009.

Em outubro de 2009, quando do Conselho de Orientação sobre as condições de trabalho, um plano de urgência para a prevenção do estresse profissional é anunciado, assim como a elaboração do plano de saúde no trabalho para 2010-2014.

As empresas de mais de um mil assalariados são convidadas a participar de uma negociação sobre a prevenção do estresse, sobre a base da ANI (Acordo Nacional Interprofissional) de 2008, o mais tardar em 01 de fevereiro de 2010.

Em não obtendo êxito no acordo, os parceiros sociais deveriam, ao menos, chegar a um diagnóstico e a um plano de ação.

Nas “pequeníssimas”, pequenas e médias empresas (PME et TPE) que ainda não estão obrigadas a negociar é sugerido que desenvolvam ações de informação sobre os riscos psicossociais, os equipamentos para diagnósticos e indicadores de ação, com a ajuda dos especialistas do Instituto Nacional de Pesquisas e Seguridade⁹, a Agência Nacional para a Melhora das Condições de Trabalho¹⁰ e os serviços de saúde no trabalho. O número atual de um mil assalariados poderá ser reduzido para se estender o campo de negociação obrigatório.

Se nenhuma sanção financeira é ainda prevista, o ministério do Trabalho não exclui a adoção em razão dos resultados do balanço das negociações obrigatórias.

Dois tipos de acordos podem ser concluídos segundo o grau de maturidade do assunto dentro da empresa.

Seja um acordo sobre o essencial, com as organizações sindicais representando as grandes linhas do Acordo Nacional Interprofissional e adaptando as cláusulas à realidade particular da empresa.

Seja um simples “acordo de método”, sobre o tratamento das questões dos riscos psicossociais, tratando da maneira de conduzir o problema do estresse no trabalho; condições de eventual recurso a um interventor exterior; a formação dos atores (Comitê de Higiene, Segurança e de Condições de Trabalho) e a forma de negociação entre eles; a criação de um comitê interno de conduta; um calendário de negociação.

Uma verdadeira sequência informática do desenrolar das negociações é organizado pela Direção Geral do Trabalho.

O começo da sanção moral tomando a opinião pública como testemunha, a lista das empresas não tendo aberto as negociações ou não tendo chegado a ela, será publicado nesta ocasião no sítio de internet do Ministério do

⁹ N.T.: Disponível em: <http://www.inrs.fr/accueil/inrs.html>.

¹⁰ N.T.: Disponível em: <http://www.anact.fr/>.

Trabalho a partir de março de 2010, onde constará, também, de forma mensal, a evolução das negociações, comunicadas pelas empresas sob o controle da Direção Geral do Trabalho (DGT).

As empresas podem consultar o sítio “travailler-mieux.gouv.fr” e se aproximar da célula riscos psicossociais da DGT dgt.stress@travail.gouv.fr.

Estas diferentes intervenções do Ministério do Trabalho, cujo ritmo se acelera desde 2009, aparecem como o sinal de uma firme vontade política de acompanhar os parceiros sociais e de se chegar a negociações duráveis e partilhadas sobre a prevenção dos riscos psicossociais e a promoção do bem estar no trabalho.

Uma comissão de reflexão parlamentar sobre o estresse profissional foi criada em 2009, pela iniciativa de Jean François Coppé (UMPP). Em setembro de 2009, foi proposto por esta comissão “multipartite” de acrescentar os índices de bem estar no trabalho junto ao balanço social anual da empresa; e de introduzir mais informações relativas à governança das empresas e nos princípios de ética diretiva isso na formação dos estudantes nas Escolas de Engenheiros e de Comércio, a fim de sensibilizar os dirigentes de amanhã quanto aos objetivos de “trabalhar melhor para melhor trabalhar em conjunto”.

A complementaridade dos intervenientes políticos e de administração do trabalho permite que se tenha a esperança no sucesso das negociações que estão em curso, com eficácia na luta contra o estresse profissional.

CONCLUSÃO

Como não se interrogar na conclusão sobre a necessidade de introduzir um “indicador de felicidade” dentro das empresas, na continuidade do pensamento de Amartya Sen, prêmio Nobel em economia de 1998, inventor, com o seu colega paquistanês Mahmud ul Haq do Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), utilizado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) para medir o progresso e o retrocesso dos Estados sobre a via do crescimento.

Foi apresentado ao presidente francês Nicolas Sarkozy, um relatório escrito em parceria por Joseph Stiglitz e Jean-Paul Fitoussi, sobre a medida das performances econômicas e do progresso social, que contém doze recomendações para medir a riqueza de um país levando em conta o bem estar das famílias e não apenas o seu rendimento.

Outros trabalhos publicados em 2009 pelos especialistas em relações humanas seguem um caminho semelhante em relação às análises da crise moral, acompanhada pela crise econômica atual.

Em dezembro de 2009 um grupo de espertos dirigidos pela senhora Kovess-Masféty, psiquiatra e epidemiologista deu origem a um relatório encomendado pelo Centro de Ações Estratégicas do Secretariado de Estado encarregado da perspectiva e do desenvolvimento da atividade numérica, isso quando da onda de suicídios no trabalho. E se constata que nos nossos

dias os chefes de empresas e o Estado temem mais a implosão dos riscos psicossociais do que as greves e as lutas sindicais.

O relatório considera que a empresa face ao sofrimento no trabalho não pode contentar-se com estas respostas, apenas em atender em parte as expectativas dos assalariados; no seu interesse econômico que está mais e melhor produzido para enfrentar os desafios de uma concorrência mundial, a empresa é chamada a tomar em consideração o melhor viver dos assalariados/produtores e consumidores dentro e fora da empresa.

Estas palavras lembram as motivações do movimento filantrópico manifestadas claramente na França após os eventos da comuna de 1870/1871, enquanto se desenvolvia na Europa e nos Estados Unidos o movimento anarquista. Os empreendedores filantrópicos do século 19 consideravam que toda a ação social em favor dos seus assalariados constituía uma espécie de segurança contra os riscos revolucionários e que trabalhar em favor do bem comum no sentido majestoso do termo se confundia com um cuidado para uma melhor rentabilidade da empresa.

Samuel Rouvillois, padre da comunidade de São João, autor, em 2009 do “Homem Frágil” e consultor junto ao Movimento das Empresas da França (MEDEF) como especialista em ética de gestão, retira da crise econômica ensinamentos sob o ângulo espiritual. Ele considera a crise atual como o revelador da alienação crescente o indivíduo à economia e de uma perda da sua dignidade dentro do contexto da organização do trabalho que faz passar a rentabilidade da empresa antes da valorização dos seus atores. Ele preconiza em uma Carta de Bem Estar no trabalho enviada ao Ministério do Trabalho, de definir as condições de um trabalho autenticamente humano, isso na sua relação com o outro, na legibilidade daquilo que se faz, em uma certa responsabilização e autonomia. A finalidade da empresa não é somente econômica e sua rentabilidade, se ela é necessária para sua sobrevivência, pois a manutenção dos empregos e do pagamento dos assalariados, não seria sua única finalidade social.

Finalmente, retorna-se ao que fundamenta uma ética da governança bastante esquecida pelos dirigentes atuais: recolocar o homem no centro da empresa e confiar nele. O pacto social que embasa a empresa deve revisitar as noções de identidade coletiva, de solidariedade social, de compartilhamento de interesses entre proprietários e produtores, e reconhecer o investimento humano como um indispensável motor do sucesso econômico, em algum modo de dirigir a empresa cuidando do bem comum da comunidade de interesses que ela representa e responder assim mais às expectativas morais dos assalariados. Perseguindo esta forma de procedimento, pode-se ter esperança que um maior número de dirigentes poderão, assim, passar de uma ética de convicção, o discurso sobre os valores da empresa, à colocação em prática da ética da governança.