

QUANDO A DEPRESSÃO LIDERAR: QUAL O PAPEL DO RH?

ALINE MALÜC CASTRO¹; LEONARDO BETEMPS KONTZ²

¹*Faculdade de Tecnologia Senac Pelotas – alinecastro0386@yahoo.com.br*

²*Universidade Federal de Pelotas – leonardobetemps@hotmail.com*

1. INTRODUÇÃO

A depressão é uma doença que vem se tornando cada vez mais comum no mundo todo e, mesmo diante deste cenário muitas pessoas ainda encontram-se despreparadas quando a questão é lidar com um depressivo.

De acordo com VARELLA (2013), “A depressão é uma doença incapacitante que atinge por volta de 350 milhões de pessoas no mundo. Os quadros variam de intensidade e duração e podem ser classificados em três diferentes graus: leves, moderados e graves.”

Desta forma o presente estudo tem como finalidade auxiliar os profissionais de Recursos Humanos (RH) a tratar com uma das situações de maior complexidade nas empresas, para tanto será abordado, especialmente, a depressão no trabalho.

Neste sentido o presente estudo possui como problema de pesquisa saber: qual o papel do RH para auxiliar um colaborador com depressão?

Para apresentar a resposta desse questionamento, definiu-se como objetivo geral investigar formas para que o RH possa analisar a depressão nos colaboradores e a função de intervenção desse.

Assim, este artigo possui como objetivos específicos:

- a) Apresentar a depressão;
- b) Identificar as causas de depressão;
- c) Demonstrar os sintomas da depressão;
- d) Verificar até que ponto o RH pode auxiliar essas pessoas.

O ser humano, diante de suas fragilidades, está sujeito aos mais diversos tipos de doença inclusive de ordem psíquica, estas por sua vez chegam a ser tão cruéis quanto as demais, como é o caso da depressão.

JARDIM, (2011, p. 86) diz, que uma pessoa pode ser caracterizada com depressão apresentando os seguintes sintomas:

[...] os sintomas centrais da depressão continuam sendo: a tristeza sem motivo justificável, o desânimo, o desinteresse pela vida e pelo trabalho, a irritabilidade, a inapetência e a insônia. O sentimento de vazio, de falta de sentido na vida e de esgotamento caracterizam os casos mais graves, chegando às ideias e tentativas de suicídio. Outro aspecto importante da depressão é o silêncio, a dificuldade de falar que o deprimido apresenta.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) nos traz um importante dado, o qual aponta que “até 2020, a depressão será a maior causa de afastamento do trabalho, no mundo.” (VASCONCELOS, 2016).

2. METODOLOGIA

Para o presente estudo utilizou-se uma pesquisa exploratória.

Conforme GIL (2007, p. 43) “Pesquisas exploratórias são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato.”

Com a intenção de delinear o conhecimento empírico deste artigo fez-se uso de um estudo bibliográfico.

De acordo com GIL, (2009, p. 44) “A pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos.”

Desta forma, através do procedimento bibliográfico juntamente com uma entrevista realizada com duas psicólogas, foi possível abordar sobre o tema depressão no trabalho de forma clara e concisa.

Neste estudo fez-se uso, especificamente, de uma entrevista informal com as psicólogas, sendo que com uma delas a conversa foi presencial e com a outra via skype.

Gil, (2007, pg. 119) diz que:

A entrevista informal é recomendada nos estudos exploratórios, que visam abordar realidades pouco conhecidas pelo pesquisador, ou então oferecer visão aproximativa do problema pesquisado. Nos estudos desse tipo, com frequência, recorre-se a entrevistas informais com informantes-chaves, que podem ser especialistas no tema em estudo, líderes formais ou informais, personalidades destacadas etc.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A questão da depressão no ambiente de trabalho é bastante delicada, por isso é extrema importância que, tanto a equipe da área de Gestão de Pessoas quanto os líderes de setores, possuam ao menos um pouco de conhecimento sobre o assunto, pois isto pode vir a auxiliar na identificação do quadro depressivo.

“Em organizações de maior porte, uma das possibilidades de monitoramento se dá através do acompanhamento e mensuração por indicadores gerenciais de RH: turnover, absenteísmo, atestados e afastamentos do trabalho. Com esses dados estatísticos é possível monitorar a presença e as possíveis causas de afastamentos e/ou ausências ao trabalho e quais setores ou profissionais apresentam maior destaque. O acompanhamento do número de acidentes de trabalho, também pode constituir um indicador indireto de depressão, associado a outros fatores, pois um dos sintomas de quadro depressivo é a dificuldade de atenção e concentração, que pode desencadear em acidentes. Para os gestores imediatos, de organizações ou equipes menores, vale a observação e acompanhamento de seus funcionários de uma forma mais próxima. Geralmente as pessoas com quadros depressivos começam a manifestar características de desmotivação, ansiedade, ausências desmotivadas, tristeza, perda de interesse, dificuldade de planejamento, de concentração e até mesmo de finalizar tarefas. Muitas vezes reclamam de insônia constante e redução de peso. Alguns desses sintomas associados e frequentes por um certo período de tempo, podem sinalizar sintomas de depressão.

Desta forma, uma gestão por indicadores, somada a uma liderança preparada e sensível à equipe, pode ser um bom início para a identificação e levantamento dos casos. Um diálogo constante com o médico do trabalho responsável pelo PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) e equipe de saúde (enfermeiras do trabalho, fonoaudiólogas, psicóloga do trabalho, técnico em segurança, etc.), pode contribuir neste levantamento.

Outras formas: relatórios de medicações vendidas por farmácias conveniadas (índice de antidepressivos vendidos ou ansiolíticos); relatórios emitidos pelos convênios médicos.”

Percebe-se que o acompanhamento dos indicadores de RH, um olhar atento às causas de acidente do trabalho, acompanhamento do PCMSO, bem como líderes que observam e acompanham seus colaboradores são formas de identificar possíveis casos de depressão e, que podem ser feitos por todas as empresas, independentemente do porte destas. De acordo com a entrevista feita com as profissionais de psicologia, estas afirmam:

Capacitar os líderes diretos através de palestras é uma opção de treinar o olhar destes profissionais para perceber sinais depressivos e, assim, através de uma conversa, caso o líder sinta-se preparado para isto, orientar o funcionário a procurar ajuda de um profissional especializado, desta forma pode-se vir a evitar futuros transtornos tanto para o colaborador quanto à própria empresa.

4. CONCLUSÕES

Conclui-se com o presente estudo que, sendo a depressão uma doença séria, a qual vem afetando um número cada vez maior de pessoas no mundo todo, essa deve ser observada e acompanhada nas organizações com a intenção de contribuir para a redução das estatísticas de afastamento do trabalho por quadros depressivos.

5. REFERÊNCIAS

Gil, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

_____. **Métodos e técnicas de Pesquisa Social.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

JARDIM, S. Depressão e trabalho: ruptura de laço social. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional.** São Paulo, v. 36, nº 123, p. 84-92, jan./jun. 2011. Acesso em: 24 de mar. de 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbs0/v36n123/a08v36n123.pdf>

VARELLA, D. **Depressão.** Site Drauzio. Doenças e Sintomas. Acesso em: 03 de jul. de 2016. Online. Disponível em: <http://drauziovarella.com.br/letras/d/depressao/>

VASCONCELOS, M. I. **Depressão é a segunda causa de afastamento do trabalho no Brasil.** Saúde do Meio. 02 mar. 2016. Acesso em 09 ago. 2016. Online. Disponível em: <http://saudedomeio.com.br/depressao-e-a-segunda-causa-de-afastamento-do-trabalho-no-brasil/>