

ESGOTAMENTO MENTAL

QUEDA NO DESEMPENHO DE PROFISSIONAIS
PODE SER CAUSADA PELA DEPRESSÃO

POR CAROLINA SANCHEZ MIRANDA

A maior parte das organizações ainda ignora a depressão, doença que cresce no Brasil e no mundo. O desconhecimento e o preconceito fazem com que os colaboradores não procurem tratamento adequado, o quadro se agrava, prejudicando equipes, projetos e os negócios.

No caso do copiloto da empresa Germanwings, a depressão teve consequências graves. Ele cometeu suicídio e matou 150 pessoas. O fato ocorrido coloca em discussão a maneira como o mundo corporativo lida com a doença. Ao observarmos o crescente número de casos no Brasil e no mundo, fica claro que não se trata apenas de um problema que pode afetar pessoas que atuam em funções específicas, como é o caso dos profissionais de empresas aéreas.

A estimativa da OMS é de que os transtornos mentais atinjam cerca de 700 milhões de pessoas no mundo, representando 13% do total de todas as enfermidades. E a ansiedade, ao lado da depressão, está nas primeiras colocações. Essas patologias só perdem para as lesões e contusões por esforços repetitivos, que são as

primeiras causas de afastamento. Os transtornos mentais são a terceira. No Brasil, um levantamento do INSS mostrou que, em 2014, a instituição pagou auxílio-doença devido a transtornos mentais e comportamentais para pouco mais de 220 mil pessoas.

Segundo Fernando Fernandes, médico psiquiatra e pesquisador do programa de transtornos do humor do Instituto de Psiquiatria da Universidade de São Paulo (USP), o desenvolvimento da doença está relacionado a três fatores: biológicos (tendência genética), psicológicos (modo como a pessoa lida com as adversidades) e psicossociais (ambiente social). “O trabalho não gera a depressão, mas pode desencadear ou perpetuar a doença”, explica.

ASPECTO PSICOSSOCIAL

O ambiente corporativo influencia o aspecto psicossocial do indivíduo. Nesse sentido, de acordo com o psiquiatra, as situações que mais pesam para o desenvolvimento da depressão são a insatisfação com a função que desempenha, a pressão constante por resultados e o assédio moral. “A falta de vínculo com os colegas de traba-



Fernandes, da USP: o trabalho não gera a depressão, mas pode desencadeá-la

lho em um ambiente de alta competitividade também pode levar ao desenvolvimento da depressão e outros transtornos emocionais. O vínculo é um protetor da nossa saúde mental. Quanto mais solitária a pessoa for, mais vulnerável estará sua saúde de modo geral”, comenta Fernandes.

Ele alerta que a depressão é uma doença complexa, que não afeta apenas a saúde mental, mas também influencia o desenvolvimento de doenças crônicas. Uma pessoa com depressão pode sentir tristeza; ansiedade; perder o prazer na vida, inclusive em atividades de lazer; ter dificuldade para dormir; perder a atenção, ficar com o raciocínio lento, ter mais ou menos apetite do que normal e ficar mais sensível à rejeição. A falta de cuidado com a saúde provocada pelo desânimo e as alterações na alimentação e no sono podem levar ao desenvolvimento de outras doenças.

“Procurar ter um sono reparador, praticar atividade física, ter uma ali-

UM LEVANTAMENTO DO INSS MOSTROU QUE, EM 2014, A INSTITUIÇÃO PAGOU AUXÍLIO-DOENÇA DEVIDO A TRANSTORNOS MENTAIS E COMPORTAMENTAIS PARA POUCO MAIS DE 220 MIL PESSOAS

mentação saudável e se manter distante de álcool e drogas são atitudes que estão nas mãos das pessoas e protegem sua saúde mental e emocional”, explica o psiquiatra. Nesse sentido, os programas de qualidade de vida com foco na saúde física que muitas empresas mantêm contribuem para proteger seus funcionários. No entanto, não são suficientes isoladamente, pois a predisposição genética e os fatores psicossociais

ainda podem levar o colaborador a desenvolver a doença. Nesse caso, a identificação precoce dos sintomas pode reverter o quadro rapidamente e evitar mais danos.

Para isso, ao fazer a avaliação do estado de saúde dos colaboradores, investigar sintomas que podem apontar para um quadro de depressão é valioso. Essas informações contribuem para o desenho dessas ações que podem ser incluídas em um programa de qualidade de vida já existente ou para o desenvolvimento de um programa específico, conforme a demanda.

INFORMAR É PRECISO

Outra via importante de atuação do RH para a identificação precoce e tratamento da doença é esclarecer os colaboradores e, principalmente, as lideranças. “É a única forma de diminuir o preconceito”, afirma Fernandes. Campanhas de conscientização realizadas pelos meios de comunicação interna das organizações

e palestras com especialistas no tema contribuem, tanto para quem está ao lado de alguém que sofre com depressão como a própria pessoa que sofre com a patologia, a reconhecer os sintomas e a buscar ajuda.

A depressão afeta a produtividade e, muitas vezes, é interpretada simplesmente como descaso com o trabalho. Se identificada no início, pode evitar problemas no desenvolvimento de projetos ou até na tomada de decisões. “Uma secretária com depressão em algum momento cometerá algum erro relacionado à falta de atenção, por exemplo. As decisões de um executivo com a doença também têm grande chance de ser equivocadas”, alerta o psiquiatra.

SER ACOLHIDO

Gentil Alves, superintendente de gestão de saúde da SulAmérica, percebe que as empresas estão atentas à falta de produtividade e às doenças crônicas (que podem ser causadas pela depressão) por impactar diretamente o orçamento. Contudo, apenas as que possuem a gestão de saúde mais madura trabalham o tema diretamente, informando e criando um ambiente no qual os colaboradores se sintam à vontade para conversar e serem acolhidos, se estiverem sofrendo com a depressão.

“O ambiente corporativo e a sociedade de modo geral precisam mudar seu posicionamento diante da doença, considerá-la como outras para as quais se busca tratamento”, afirma Simone Tamura, responsável pela área de produtos da AxisMed. Ela acredita que o número de casos de depressão identificados nos programas de saúde geridos pela empresa seja baixo porque a maioria dos par-

SINAIS DE UMA PESSOA COM DEPRESSÃO

- ▶ falta de motivação no trabalho
- ▶ falta de vontade de desenvolver atividades que antes eram prazerosas
- ▶ pessimismo
- ▶ raciocínio lento
- ▶ dificuldade de se concentrar
- ▶ dificuldade para dormir
- ▶ baixa energia
- ▶ dores no corpo

Por mais de duas semanas consecutivas, todos ou alguns desses sintomas podem indicar depressão

ticipantes tem receio de contar como se sentem. “Quando a pessoa aceita a doença e consegue falar sobre isso, já está preparada para fazer um acompanhamento médico. E a gente observa que, em muitos casos, no período de três meses de tratamento consegue-se uma estabilização da condição de humor”, complementa.

Em sua atuação clínica, Fábio Roesler, psicólogo e neuropsicólogo com especialização em neurofeedback, percebe que a falta de sensibilização das empresas para a prevenção, identificação e tratamento das doenças mentais prejudica a busca por apoio também fora da empresa. “As empresas dificultam ao máximo que o funcionário possa, por exemplo, fazer uma psicoterapia, durante uma

hora em um só dia da semana, além do que só o afastam do trabalho em casos muito extremos”, comenta.

AÇÕES SEM CUSTOS

Além de trabalhar para identificar e tratar precocemente a depressão, o RH pode ainda influenciar o clima organizacional para proteger os colaboradores de desenvolver a doença. E, para isso, é possível realizar ações sem custo algum. “A organização tem a responsabilidade de criar o clima organizacional e influenciar o modo como as pessoas se relacionam no escritório. Incentivar a gratidão entre os colegas, por exemplo, é algo que pode ser feito sem custo algum, estimulando as pessoas a agradecerem pela cooperação no trabalho por meio de recados colocados na mesa de quem o ajudou, e-mails etc”, sugere Ana Paula Bellati, psicóloga, master coach e diretora da UM%, empresa focada em coaching e desenvolvimento de pessoas.

Para ela é responsabilidade das organizações cuidar não apenas da saúde física e mental dos colaboradores, mas acompanhar o modo como estão lidando com a pressão gerada pelo cenário de negócios – que atualmente anda ainda mais crítico por conta da desaceleração econômica. “Se a gente cuida das pessoas, as pessoas cuidam do nosso negócio”, ressalta.

Ana Paula lembra que o modo como as pessoas avaliam suas experiências é que determina o quanto sofrerão com as dificuldades do dia a dia. Por isso, ajudar os profissionais a desenvolverem sua inteligência emocional é mais uma forma de o RH contribuir para espantar a depressão do ambiente corporativo.

“Muitas vezes são oferecidos todos os treinamentos necessários para as lideranças e os colaboradores realizarem seu trabalho sob o aspecto técnico. Mas eles enfrentam dificuldade de lidar com questões do dia a dia geradas pelo relacionamento interpessoal e podem ter sua autoestima rebaixada por falta de feedback, por exemplo”, alerta a psicóloga e coach. Ela conta que a empresa tem obtido resultados positivos nessa linha a partir de uma série de sete workshops com coaching de meio período, chamados Pit Stops. Entre os temas abordados estão “lidando com mudanças”, “por que fazemos o que fazemos?”, “a arte dos relacionamentos” e “desafios e limites”, entre outros.

PROFISSIONAIS MAIS VULNERÁVEIS

Alves, da SulAmérica, conta que a plataforma de gestão de saúde da empresa, chamada Saúde Ativa, ajuda na identificação de casos de depressão. Pela internet, o segurado é

O AMBIENTE CORPORATIVO E A SOCIEDADE PRECISAM MUDAR SEU POSICIONAMENTO DIANTE DA DOENÇA, CONSIDERÁ-LA COMO OUTRAS PARA AS QUAIS SE BUSCA TRATAMENTO

convidado a fazer uma autoavaliação para identificar os fatores que estão influenciando sua saúde.

“Realizamos periodicamente um levantamento do perfil epidemiológico dos colaboradores, que serve de base para o planejamento das ações do programa interno de qualidade de vida”, afirma Reny Pereira, analista de RH do Grupo COI, centro de oncologia carioca. “No final de 2014, realizamos este levantamento utilizando a plataforma SulAmérica Saúde Ativa, que nos ajudou nesta identificação e trouxe um diferencial: identificação

de aspectos da saúde emocional, estilo de vida e impacto do ambiente de trabalho na saúde do colaborador.”

Antes, comenta o executivo, as informações apuradas tinham foco principal na saúde física. De acordo com Reny, a avaliação da plataforma apontou um percentual baixo de autoavaliações que indicavam tendência ou comportamento que poderia levar ao desenvolvimento da depressão no futuro — apenas dois em um universo de 450 colaboradores.

SUORTE EMOCIONAL

Mesmo antes do resultado do inventário, a área desenvolveu o projeto que recebeu o nome de “Cuidando de quem cuida”, que está em fase de implementação e deve, até o final do primeiro semestre de 2015, começar a realizar encontros terapêuticos coordenados pela equipe de psico-oncologia, em parceria com o RH. O projeto complementa o Viva+Saudável, programa interno de qualidade de vida do grupo, que incentiva os colaboradores a pratica-

AJUDA DO RH

DICAS DE COMO O RH PODE TRABALHAR MELHOR O TEMA NAS ORGANIZAÇÕES.

- ▶ a identificação precoce da depressão é o principal recurso para evitar mais danos
- ▶ investigar sintomas que podem apontar para um quadro de depressão ao fazer a avaliação do estado de saúde dos colaboradores é fundamental
- ▶ é possível incluir ações voltadas à saúde mental em um programa de qualidade de vida já existente ou desenvolver um programa específico, conforme a demanda apontada nesse levantamento
- ▶ informar os colaboradores e as lideranças sobre os sintomas da depressão e a necessidade de tratamento é importante para que todos se sintam à vontade para oferecer e procurar ajuda
- ▶ estimular o relacionamento entre os colegas positivamente, com pequenas ações, como a demonstração de gratidão pela cooperação na realização do trabalho
- ▶ desenvolver a inteligência emocional das lideranças e dos colaboradores por meio de treinamentos e coaching

rem atividades físicas e a se alimentarem de maneira saudável.

Cerca de 120 profissionais das áreas de atendimento, teleatendimento e assistencial receberão suporte emocional durante essas oficinas, que funcionarão como um grupo de apoio e um espaço de reflexão, no qual serão trabalhadas temáticas como luto e comunicação de más notícias. “Vai ajudar o colaborador a lidar com o estresse ocupacional e com a carga emocional trazida pelos pacientes. Além de aprimorar o cuidado ao paciente oncológico, que é o foco de atuação da empresa, o objetivo do projeto é evitar o adoecimento mental e psíquico da equipe.”

POPULAÇÃO DE APOSENTADOS

A partir da experiência da Axis-Med na gestão de saúde de diversas empresas, Simone garante que os RHs que investem em saúde mental percebem o impacto dessa ação e o seu retorno em produtividade. “Isso porque um RH preparado é capaz de identificar rapidamente os casos da doença e reverter o quadro.”

A Fundação Sistel de Seguridade Social, um dos primeiros fundos de pensão do país, comprovou na prática que a atenção à saúde mental e emocional, além da saúde física, dá resultado. Em um trabalho realizado em parceria com a AxisMed, conseguiu reduzir em cerca de 4% os gastos da população de 35 mil aposentados beneficiados com a assistência médica oferecida por planos de previdência privada geridos pela instituição. O percentual é significativo, considerando o número de pessoas envolvidas e faixa etária que normalmente apresenta aumento exponencial nos gastos com saúde.



Ana Paula, da UM%: cuidar das pessoas



Bernardete, da Fundação Sistel: acompanhar os aposentados

“Percebemos que a depressão é muito frequente na aposentadoria. A pessoa muda radicalmente seu estilo de vida, passa a ter um círculo de amigos mais restrito porque não convive mais no ambiente de trabalho. E a maior dos aposentados que usam o plano de saúde vinculado aos planos de previdência privada geridos pela Fundação não vão empreender, nem ser consultores, vão ficar dentro de casa. Isso leva à tristeza, interfere no metabolismo e a depressão e outras doenças aparecem”, afirma Bernardete Telles Teixeira, gerente de estratégia e regulação.

A partir da constatação dessa realidade, a Fundação Sistel considerou importante trabalhar a prevenção das doenças crônicas nessa população com foco no aspecto psicológico. “Não adianta tentar criar uma cultura de prevenção se a pessoa estiver deprimida porque ela não vai ter vontade de se cuidar”, comenta.

PALPITAÇÃO

A gerente conta que profissionais capacitados para identificar sinais de depressão ligam mensalmente para fazer o acompanhamento da saúde dos aposentados. “Na maioria das vezes, a pessoa não percebe que está num quadro depressivo. E sabemos que a depressão traz uma série de outras doenças. Se ela não é tratada, cria-se um ciclo vicioso, o corpo não fica bom e as doenças pioram a depressão”, ressalta Bernardete. Por isso, indica a especialista, é extremamente necessário levar a pessoa a procurar um médico especialista, entender que depressão não é um bicho de sete cabeças nem frescura. Trata-se de uma doença que realmente precisa ser levada a sério e tratada.

Além desse acompanhamento mensal, no 0800 e nas células de pronto-atendimento, a equipe está preparada para avaliar o quanto o estado emocional do paciente está influenciando o aparecimento dos sintomas que o levaram a buscar ajuda. “Há casos em que a estabilização da pessoa que liga com queixa de palpitação é revertida na própria conversa telefônica. Isso já é um diferencial. Com isso, evitamos gastos desnecessários. É claro que, se o atendente perceber que se trata de uma emergência médica, o encaminhamento é feito imediatamente”, explica. ■