



Erika Barreto: Depressão deve ser detectada por gestores de empresas

O Tribunal Superior do Trabalho decidiu, recentemente, anular o pedido de demissão de uma funcionária diagnosticada com depressão. O fundamento usado pelos ministros do TST foi o de que, no momento da demissão, a funcionária estava com o seu poder de discernimento comprometido pela doença. Pergunta-se: como as empresas podem se prevenir diante de casos semelhantes? Como detectar se o funcionário está com depressão? Como agir?

A tarefa não é tão simples e as dúvidas de empresas ainda são inúmeras. Mas, por outro lado, não é impossível. O papel de chefes de área, coordenadores de equipes ou até de gestores não deve limitar-se apenas em trazer lucros às empresas. É importante, também, observar o comportamento da equipe. Um bom gestor pode detectar as mudanças comportamentais de seus subordinados e, se for o caso, encaminhá-los para um profissional da saúde. Essa postura faz toda a diferença para evitar casos como o analisado pelo TST.

Outro diferencial que deve ser adotado, nas empresas, é um controle mais rigoroso no Atestado de Saúde Ocupacional fornecido por ocasião dos exames admissional, periódico e demissional. As empresas, por meio da área de Recursos Humanos, devem agir de forma mais minuciosa na realização desses exames. Isso porque, por meio deles, podem ser detectadas várias doenças, inclusive a depressão.

Atualmente, as empresas precisam estar com a visão mais voltada para a vida atribulada das pessoas. Dezenas de afazeres afetam a saúde e levam a altos níveis de estresse. Uma das doenças mais comuns é a depressão. Essa é uma patologia que vem acompanhada de um distúrbio afetivo, desânimo, tristeza, pessimismo, baixa autoestima e, em alguns casos, a bipolaridade. O desânimo começa a afetar não só a vida pessoal, mas também a produtividade no trabalho. Além de gerar um grande sofrimento para quem é afetado, o mal atinge diretamente as empresas.

A legislação brasileira não responde ao impasse que ocorre quando o funcionário é diagnosticado com depressão. A jurisprudência não é pacífica sobre qual o procedimento mais adequado, diferentemente do empregado que possui dependência química. No caso de dependência química, o funcionário deve ser afastado do trabalho por motivo de doença e não ser punido. Aplicando a analogia, é possível afirmar que o funcionário com depressão também deve ser afastado de suas atividades e submetido à perícia junto ao INSS. Afinal, depressão é uma doença.

Segundo a Organização Mundial de Saúde, 121 milhões de pessoas sofrem de depressão em todo o mundo. O Brasil ocupa o primeiro lugar no ranking da prevalência da doença em países em desenvolvimento. Diante dos alarmantes números acima, as empresas não podem fechar os olhos para essa realidade. É preciso, sim, ter uma boa gestão para detectar as condições de saúde do empregado, internamente, e agir para evitar dores de cabeça na Justiça no futuro.

Date Created

16/04/2016